

# TERCEIRIZAÇÃO: NINGUÉM ESTÁ EXCLUÍDO. É MELHOR ENTENDER...

TERCEIRIZAÇÃO

CLT



Sandra Muradi

Jesse Jorge

Luiz Fernando D. Garcia

Discussion  
Paper



ISSN: 2448-0932

## **Corpo Editorial**

Dalton Pastore

Presidente

Alexandre Gracioso

Vice-presidente acadêmico

Elisabeth Dau Corrêa

Vice-presidente administrativo-financeira

Luiz Fernando Dabul Garcia

Diretor geral da graduação ESPM-SP

## **Conselho Editorial**

Carlos Frederico Lucio

Cristina Helena Pinto de Mello

Denise Fabretti

Fabio Mariano Borges

Ismael Rocha

João Osvaldo Schiavon Matta

Pedro Luiz Ribeiro de Santi

Leonardo Nelmi Trevisan

(Edição de texto)

Matheus Matsuda Marangoni

(Edição de arte)

Fernando Matijewitsch

(Gerência de edição)

## **APRESENTAÇÃO**

Publicação trimestral, em formato eletrônico, o Discussion Paper ESPM reúne artigos, notícias de pesquisas, resenhas, traduções ou entrevistas oriundas de debate temático.

O objetivo é incentivar a discussão de assuntos, atinentes ou complementares, ao conteúdo curricular de disciplinas da área de Ciências Sociais Aplicadas.

O perfil deste periódico oferece espaço de publicação da produção docente, incluindo procedimentos de pesquisa, em diferentes formatos.

O Discussion Paper ESPM busca também ampliar repertório e capacidade de análise do corpo discente, pois, a iniciativa procura, especialmente, a participação do aluno nos debates geradores de cada número.

## **NORMAS DE PUBLICAÇÃO**

A submissão de trabalhos deverá ser feita através do endereço eletrônico do periódico. O Processo de Avaliação pelos Pares consiste nas seguintes etapas: o artigo original será analisado por dois integrantes do Conselho Editorial para verificar se cumpre com os requisitos temáticos e metodológicos e definir a área epistemológica de avaliação a ser direcionada. Em seguida, o artigo será enviado a pares de avaliadores externos, preservando o anonimato dos autores, que não compareceram ao debate gerador do respectivo Discussion Paper. Os avaliadores externos procederão de acordo com os critérios: 1. Publicar sem alterações; 2. Publicar com pequenas alterações, efetuadas pelos avaliadores; 3. Retornar ao autor com orientações de correções a serem efetuadas, podendo ser publicado posteriormente; 4. Retornar ao autor com a reprovação do artigo, sem publicação posterior. Mais informações em: <http://discussionpaper.espm.br/>.

Apresentação do debate	5
Terceirização: o momento e o contexto <b>Luiz Fernando D. Garcia</b>	6
Os aspectos legais <b>Sandra Muradi</b>	10
A terceirização e o contexto formal da CLT <b>Jesse Jorge</b>	13



## *Apresentação do debate*

A palavra terceirização permite muitas interpretações. A explicação mais comum é a que ela permite substituir a mão de obra formalmente contratada por uma “terceira”, a que efetivamente vai realizar a tarefa. Dito deste modo parece algo natural, simples e de fácil aceitação. Não é bem assim.

Algumas opiniões destacam que o trabalho terceirizado prejudica direitos garantidos e inibe relacionamento profissional formal e justo. Outros pensam bem diferente, afirmando que a terceirização facilita a flexibilidade de horários, permite evolução profissional mais rápida e assegura maior produtividade.

Nos últimos tempos, a proposta de Reforma Trabalhista, em que um dos principais pontos é exatamente a terceirização, provocou intenso debate. E não só na mídia. Todos percebem que o tema interessa, essencialmente, para as gerações futuras. Em especial, por este motivo – o quanto terceirização pode influenciar o futuro cotidiano profissional de nossos alunos – professores da ESPM foram convidados para apresentar diferentes visões deste assunto. O Diretor Geral da ESPM, Luiz Fernando D. Garcia, discutiu “contexto e momento” desta terceirização. Os professores, ambos advogados, Sandra Muradi comentou “Os aspectos legais da terceirização: mudança ou continuidade?”, enquanto Jesse Jorge discutiu o tema a partir da perspectiva: “Considerações a respeito da Lei 13.429/2017 – Terceirização”. Segue a transcrição e a edição desse debate:



# ***Terceirização: o momento e o contexto***

*Luiz Fernando D. Garcia*

Discussion  
Paper |

**ESPM**

**A** história da terceirização, como muitas das histórias brasileiras, é debatida em esferas miúdas e quando aparece para uma agenda popular mais forte e mais clara, ou seja, quando ela é disseminada via mídia para a população, ela já está no limite de uma aprovação ou de uma modificação de sistema.

Quem já está envolvido com isso, vê essa discussão no tempo. Mas, para a agenda popular, essa grande agenda do dia a dia, ela só apareceu agora. Apareceu muito em cima e no meio de um – como eu sempre uso o termo – de um cassoulet de temas dos mais complexos. E acabou disputando e perdendo força. Ou não se mostrando tão importante como ela realmente é. Acho que essa é a primeira grande questão. Isto é, há um fenômeno de fato, e de direito, que entra fortemente nas nossas vidas e vai nos impactar.

Já é importante discutir 5 anos a mais ou a menos na Previdência, mas é fundamental entender a discussão da terceirização. E é uma discussão que, de novo, não está na agenda de um modo mais aprofundado

E aí esse impacto tem várias dimensões. Desde a dimensão imediata e direta de: “como isso pode impactar – ou irá impactar – o campo onde os nossos alunos vão”. O perfil do egresso, com essas modificações, precisa ou merece algo diferente para essa condição? Porque haverá um outro tipo de relacionamento... a discussão de carreira nesse processo se modifica. O que e o quanto já aparece modificado?

Nós temos uma discussão de plano de fundo da nova legislação que é o conflito jurídico disto com o CLT e os impactos dentro da mesma ordem de querer, de um lado, puxar a previdência – toda uma discussão de previdência que precisa de dinheiro – e ao mesmo tempo, criar uma condição de trabalho que talvez altere a dinâmica de geração deste dinheiro. Então, talvez essas sejam as discussões de plano de fundo. Uma parte delas muito nossa – a lógica das carreiras. Uma parte mais ampliada, que, no fundo, está na mídia... mas, está muito mais naquele micro-debate da GloboNews, naquele pedaço específico da Coluna... ainda não está numa macrodiscussão.

Nós somos, enquanto líderes dessa Escola e, na verdade, enquanto contato direto com esses alunos, nós temos a responsabilidade de, pelo menos, saber encaminhar, saber nivelar um pouco mais entre nós o que existe dessa discussão. Não como uma lógica, uma base definitiva, mas pelo menos como uma abertura de tema.

Há uma discussão ampliada para todos nós: dependendo do resultado dessa discussão, muda o nosso negócio. Dependendo do final da discussão, muda a Escola... dentro dessa pergunta, contrato cooperativo e vamos negociar... que é algo que já acontecia em outras áreas.



Enfim, nós temos algo que é maior do que um ajuste. Já é importante discutir 5 anos a mais ou a menos na Previdência, mas é fundamental entender a discussão da terceirização. E é uma discussão que, de novo, não está na agenda de um modo mais aprofundado. Ela está em pedaços, porque estamos trabalhando com uma agenda muito complexa nos dias de hoje.

E aí, como memória, a gente que é jovem há mais tempo pegou nossos pais vindo de ambientes diferentes. E eu lembro do

meu pai dizendo como, em determinados momentos, a entrada da CLT tinha atrapalhado uma série de configurações de negócios, onde as pessoas estavam muito mais próximas dos seus empregadores – que eram quase pais... E, com a CLT, se tornaram cargos...

O primeiro ponto a discutir é: provavelmente, quando implantaram a CLT, alguém deve ter entrado numa sala e dito “moçada, ferrou! Agora muda tudo! Vai ter uma outra dinâmica, vai ter um

outro custo, vai ter uma outra história”. Como a maior parte dessa geração aqui já nasceu nesse contexto, então, não aparece. Mas, a gente já viveu uma mudança. E é importante entendê-la também.

Num segundo momento, e até também ampliando a discussão baseada nesse mesmo pai – não tenho outro (risos)... depois de se aposentar, ele começou a se ligar muito fortemente a sindicatos – o Sindicato dos Comerciários, no qual ele trabalhou muito tempo. E aí eu tive um contato muito forte com as questões sindicais. E uma, obrigatória de se pensar é: “até que ponto, hoje, os sindicatos voltam a ter uma possibilidade de força como organização”? Ou, no fundo, modifica-se radicalmente, porque o papel do empregado - aquele ligado a esse sindicato, ou aquele que precisaria da intermediação dele - começa a acabar de vez. Desse modo, dependendo do que for, o papel atual dos sindicatos se altera muito. Ou, pelo menos, no atual formato... aquele da contribuição obrigatória, aquele que vende plano de saúde e clube de campo, de vez em quando faz uma mediação de saída de seu trabalho... Mas, o sindicato também já teve outros papéis

na vida. Até que ponto estamos discutindo isso?

Em terceiro, está uma frase bem relevante para este debate. Em uma das entrevistas dos programas da GloboNews, um dos defensores da mudança das regras disse uma frase que me marcou muito: “a flexibilidade da CLT já está hoje vigente. A diferença é que ela não é discutida, antes entre, patrão e funcionário. Ele é debatida depois no Judiciário”. Ela é discutida depois no Juiz, quando ele, normalmente, começa a interpretar e a criar uma jurisprudência a partir de casos e de situações que dizem “isto não cabe, isto está lá”. Porque, no fundo, no fundo, a velha CLT já não conseguia cobrir mais outras relações de outras demandas sociais, que era a sua grande justificativa.

Estas observações são apenas ponto de partida. Esse assunto, inclusive, está em aberto ainda. Mas, pelo menos, essa conversa tem que servir para que todos se apropriem mais, comecem a se aculturar mais com o tema, comecem a entender efetivamente qual é o perfil de impacto e o que isso vai mudar para nós... e para os nossos alunos.



***Os aspectos legais da terceirização:  
mudança ou continuidade?***

*Sandra Muradi*

**P**ara os esclarecimentos necessários referentes a mudança na Lei sobre a Terceirização, é importante ressaltar que a Consolidação das Leis do Trabalho (C.L.T.) de 1943 nada tratou sobre o assunto. A lei que regulamentou o Trabalho Temporário (nº6.019), entrou em vigor em janeiro de 1974.

O projeto de lei ora aprovado foi proposto em 1998, aprovado na Câmara dos Deputados em 2000, foi enviado ao Senado Federal onde sofreu algumas alterações, tendo voltado para a Câmara dos Deputados onde está desde 2002.

No final de 2016 a Câmara do Deputados aprova este projeto que foi para a sanção

Presidencial. No entanto, deve-se ressaltar que em 2015 a própria Câmara dos Deputados aprovou outro Projeto de Lei que se encontra no Senado para apreciação e votação.

E, lembramos que o Presidente da República poderá ainda, sancionar partes deste projeto que ainda se encontra para votação no Senado se lá obtiver aprovação, complementando a lei atual no que entender complementar.

Importante entender o que é a terceirização. De maneira simplificada poderíamos esclarecer que a terceirização acontece quando uma empresa (tomadora de serviço) contrata outra empresa (prestadora de serviço) para cuidar de um serviço determinado e específico, em vez de contratar funcionários para a referida atividade. No caso, é a empresa prestadora de serviço que emprega e paga o trabalho realizado pelos funcionários.

Com isso não há a geração de vínculo empregatício entre a empresa tomadora de serviço e os trabalhadores da empresa prestadora de serviço.

Até hoje não havia legislação específica sobre o assunto, mas um conjunto de decisões do Tribunal Superior do Trabalho, que vem regulando o tema através da Súmula 331 de 2003, e segundo a referida Súmula, a terceirização é possível apenas se a contratação não ocorrer para a atividade-fim, ou seja, a atividade principal. Podendo então ser feita para a chamada atividade-meio, como limpeza, manutenção e vigilância entre outras.

De maneira simplificada poderíamos esclarecer que a terceirização acontece quando uma empresa (tomadora de serviço) contrata outra empresa (prestadora de serviço) para cuidar de um serviço determinado e específico



Com a aprovação do projeto e a sanção presidencial as principais alterações foram que a partir de agora a empresa pode terceirizar qualquer atividade e não mais somente a atividade-meio, ou seja, a atividade acessória da empresa, mais como também a atividade-fim, a atividade principal.

O trabalho temporário passou de 03(três) para 06(seis) meses como tempo máximo de duração, podendo ainda ser estendido por mais 90(noventa) dias. Terão direito aos mesmos serviços de saúde, auxílio alimentação fornecidos aos funcionários contratados regularmente. E ainda, passarão a ter direito aos mesmos salários e jornada de trabalhos concedidos aos funcionários da empresa contratante.

Deve-se ressaltar que no caso do trabalhador terceirizado, a lei não prevê qualquer vínculo empregatício entre a empresa que contratou o serviço terceirizado e os trabalhadores que prestam o serviço.

No entanto, a nova lei mantém o que estabelece a Súmula do Tribunal Superior do Trabalho, 331, no que se refere a responsabilidade pelos direitos trabalhistas, a empresa que contrata os serviços terceirizados possui a chamada “responsabilidade subsidiária” em relação às obrigações trabalhistas da empresa prestadora de serviço, ou seja, a responsabilidade é da empresa que presta o serviço, mais se esta não honrá-lo ela recairá sobre a empresa que contratou.

A nova lei tem recebido elogios e críticas, dentre eles temos: de um lado argumentos favoráveis: entendem que como a nova lei libera a terceirização para todas as atividades, as empresas conseguirão reduzir seus custos, aumentar a produtividade e ainda gerar mais empregos.

Do outro lado argumentos desfavoráveis: entendem que a nova lei diminui a proteção aos direitos trabalhistas, e ainda que as empresas possam terceirizar todo o quadro de funcionários.

Não resta dúvida que assunto ainda renderá profundas discussões, não se esgotou, como tudo que envolve questões relativas aos direitos trabalhistas, mesmo porque é possível que em breve haja a sanção do projeto de lei sobre o mesmo tema que se encontra no Senado, podendo então haver uma complementação a esta nova lei sobre terceirização.



**CONSIDERAÇÕES A RESPEITO DA LEI  
13.429/2017 – “TERCEIRIZAÇÃO”**

*Jesse Jorge*

**Discussion  
Paper**

**ESPM**

**E**sse breve texto abordará a Lei 13.429/2017 conhecida como “lei da terceirização” e a “convivência” de suas disposições com as normas da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

Pelo que se observou tanto durante o trâmite do projeto de lei no Congresso Nacional, quanto de sua aprovação final, sanção e publicação, há o entendimento, que com a edição da Lei 13.429/2017, a “terceirização” estaria “liberada” no Brasil, inclusive na atividade-fim das empresas contratantes.

De início cumpre observar que se entende por “terceirização” a contratação por parte de um tomador de serviços, de uma terceira empresa para lhe prestar determinados serviços, mediante remuneração previamente acordada.

Dessa forma fica afastada de plano a possibilidade da “terceirização” se dar pela contratação de uma pessoa natural (ou física).

Já, quanto a contratação de uma terceira empresa para a prestação de serviços, até a edição da Lei 13.429/2017 a regulamentação dessa contratação se dava pelas disposições da Lei 6.019 de 03 de janeiro de 1974 que a par de regular o trabalho temporário, continha disposições que permitiam a interpretação da possibilidade de “terceirização”.

Por ausência de uma legislação clara e específica, coube aos tribunais, em especial a Justiça do Trabalho a interpretação do alcance da lei, tendo se consolidado no período de vigência da Lei 6.019/1974 a jurisprudência segundo a qual era permitida a “terceirização” desde que os serviços contratados não se referissem à atividade-fim do contratante.

Esse entendimento jurisprudencial foi consolidado pela edição da Súmula 331 do

...não permite a contratação de trabalhador por empresa interposta, em outras palavras, vedava a simulação de um contrato de trabalho sob a forma de um contrato de “terceirização” ...



Colendo Tribunal Superior do Trabalho que tem a seguinte redação:

Súmula nº 331 do TST

**CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE** (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

*I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).*

*II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).*

*III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.*

*IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.*

*V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.*

*VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral. (g.n.)*

Dessa súmula é importante destacar o inciso I que não permite a contratação de trabalhador por empresa interposta, em outras palavras, vedava a simulação de um contrato de trabalho sob a forma de um contrato de “terceirização”

Já o inciso III da referida súmula era claro ao permitir a contratação de serviços de vigilância, de conservação e limpeza e de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador.

Exemplificadamente, temos que um banco poderia terceirizar a segurança, a limpeza, mas não o caixa, ou uma empresa de cosméticos poderia terceirizar o serviço de contabilidade (serviço especializado e sem subordinação jurídica), mas não o de embalador de seus produtos.

É certo, ainda, que o inciso III da Súmula 331 traz expressamente a ressalva que mesmo a contratação de serviço de atividade-meio, não pode ter característica de pessoalidade e subordinação direta.

Cabe agora o exame das disposições da Lei 13.429/2017 e a verificação se com sua entrada em vigor a terceirização estaria “liberada” de forma irrestrita mesmo para a atividade-fim do tomador dos serviços.



...traz expressamente a ressalva que mesmo a contratação de serviço de atividade-meio, não pode ter característica de pessoalidade e subordinação direta...

Quanto a essa questão temos que o artigo 4º-A, acrescentado à Lei 6.019/1974 pelas disposições da Lei 13.429/2017, tem a seguinte redação:

*“Art. 4º-A. Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos.*

*§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.*

*§ 2º Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante.” (g.n.)*

Já o artigo 5º-A que trata da figura do contratante, tem a seguinte redação:

*“Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos.*

*§ 1º É vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas*

*daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços.*

*§ 2o Os serviços contratados poderão ser executados nas instalações físicas da empresa contratante ou em outro local, de comum acordo entre as partes.*

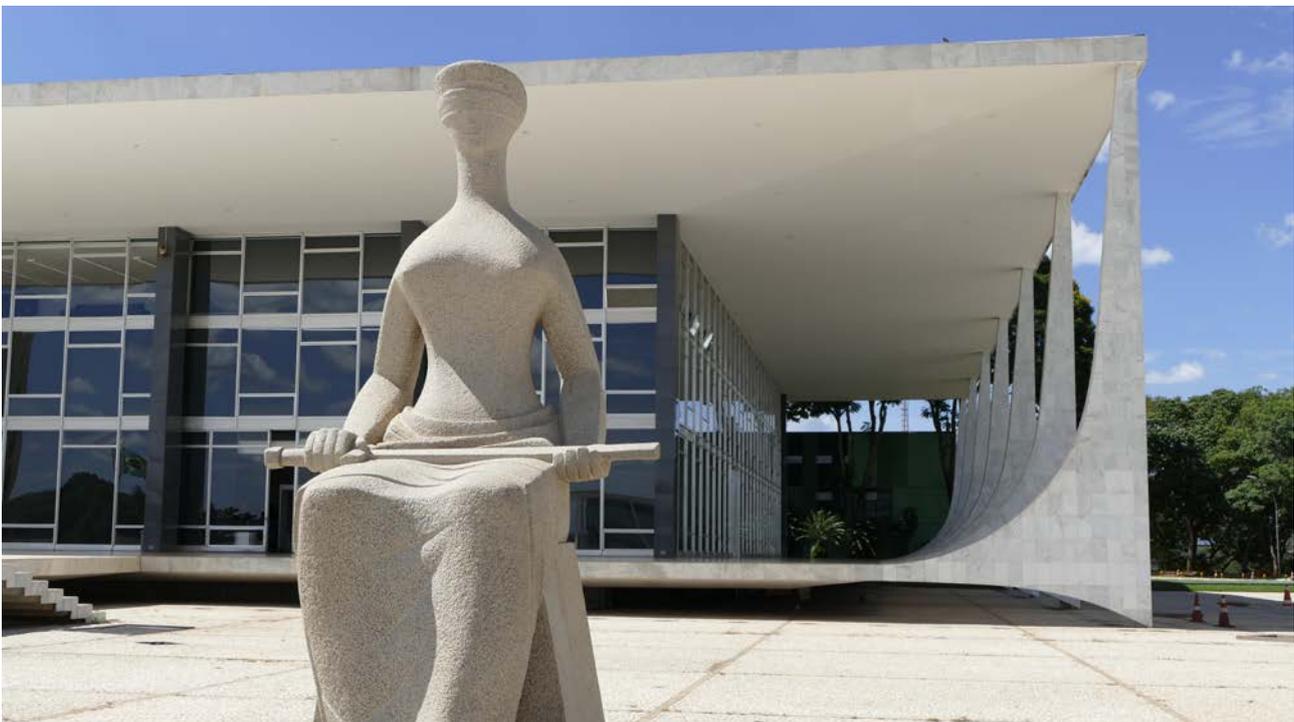
*§ 3o É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato.*

*§ 4o A contratante poderá estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado.*

A leitura conjunta dos dois artigos acima transcritos pode levar à interpretação de que a “terceirização” passou a ser permitida inclusive para a atividade-fim do contratante e sem nenhuma das

TST, sem contar a possibilidade da “quarteirização” neologismo extraído da possibilidade da empresa terceirizada “subcontratar outras empresas para realização desses serviços”, conforme a dicção da parte final do parágrafo primeiro do artigo 4º-A, acima transcrito, no entanto, algumas questões podem e devem ser levantadas.

A primeira delas é que a entrada em vigor da Lei 13.429/2017 não revogou as disposições da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.



barreiras impostas pela Súmula 331 do

Dessa forma, temos que continuam em vigor os artigos 2º e 3º da CLT que tratam da figura do empregador e do empregado, dando os contornos da relação de emprego e que têm a seguinte redação:

*Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.*

*§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.*

*§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.*

*Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.*

Ante essas disposições, ainda em vigor, não é possível afirmar sem controvérsia, a possibilidade da “terceirização” ampla e irrestrita, na medida em que se no caso concreto a empresa terceirizada for a expressão do trabalho pessoal e com subordinação jurídica de uma pessoa física, estaremos diante de uma evidente afronta às disposições dos artigos 2º e 3º da CLT.

Caso se verifique que a empresa “B” se constitua sob a forma de empresa individual, [...] o trabalho se dê pessoalmente e unicamente, pelo único sócio dessa empresa, [...] temos que é forçoso concluir-se pela presença dos requisitos ensejadores do vínculo de emprego [...] haverá a possibilidade da Justiça do Trabalho decidir pela existência do vínculo empregatício, a despeito do contrato de “terceirização”

Vejamos a seguinte situação hipotética: a empresa “A” do ramo metalúrgico, contrata a empresa “B” (terceirizada) para lhe prestar serviços de torneiro mecânico.



Caso se verifique que a empresa “B” se constitua sob a forma de empresa individual, como é o caso da EIRELI (Empresa Individual de Responsabilidade Limitada), o trabalho se dê pessoalmente e unicamente, pelo único sócio dessa empresa, estando a prestação de serviços subordinada juridicamente à empresa contratante, mediante remuneração,

temos que é forçoso concluir-se pela presença dos requisitos ensejadores do vínculo de emprego (artigos 2º e 3º da CLT) e, portanto, haverá a possibilidade da Justiça do Trabalho decidir pela existência do vínculo empregatício, a despeito do contrato de “terceirização” entre as duas empresas, como já vem ocorrendo com constância atualmente.

De outra parte caberá às empresas contratantes verificarem se lhes é conveniente a terceirização, uma vez que ao contratar uma empresa terceirizada, não poderão exigir a pessoalidade e a subordinação jurídica, sob pena de correr o risco de ver configurada a relação de emprego.

Assim, retomando nosso exemplo, a empresa “A” ao contratar a empresa “B” não poderá exigir desta que lhe encaminhe sempre o mesmo profissional para lhe prestar serviços (sob pena de incidir na pessoalidade) e terá sobre os profissionais “terceirizados” menor poder de direção (sob pena de incidir na subordinação jurídica).

Por fim, deve ser considerado que encontram-se em curso no Congresso Nacional os debates para a chamada “reforma trabalhista” a qual, em tese, poderá alterar alguns dispositivos da própria CLT.

Em que pese a discussão sobre a legitimidade do atual Congresso para levar a cabo reforma de tal envergadura, tendo em vista o momento político que o Brasil atravessa, as questões acima levantadas poderão ter uma resposta com maior grau de certeza jurídica, a depender da abrangência e da qualidade da do texto final a ser aprovado pela casa legislativa que, se espera, represente o anseio da cidadania.

**Discussion  
Paper**

**ESPM**

v. 5, n. 2, 2017