

**XXIV ENCONTRO NACIONAL DO
CONPEDI - UFS**

**EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS E SEUS
REFLEXOS NAS RELAÇÕES SOCIAIS E
EMPRESARIAIS**

CRISTHIAN MAGNUS DE MARCO

CARLOS AUGUSTO ALCÂNTARA MACHADO

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte deste livro poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – Conpedi

Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UFRN

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. José Alcebíades de Oliveira Junior - UFRGS

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcílio Pompeu - UNIFOR

Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes - IDP

Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC

Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Conselho Fiscal

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG /PUC PR

Prof. Dr. Roberto Correia da Silva Gomes Caldas - PUC SP

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches - UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS (suplente)

Prof. Dr. Paulo Roberto Lyrio Pimenta - UFBA (suplente)

Representante Discente - Mestrando Caio Augusto Souza Lara - UFMG (titular)

Secretarias

Diretor de Informática - Prof. Dr. Aires José Rover – UFSC

Diretor de Relações com a Graduação - Prof. Dr. Alexandre Walmott Borgs – UFU

Diretor de Relações Internacionais - Prof. Dr. Antonio Carlos Diniz Murta - FUMEC

Diretora de Apoio Institucional - Profa. Dra. Clerilei Aparecida Bier - UDESC

Diretor de Educação Jurídica - Prof. Dr. Eid Badr - UEA / ESBAM / OAB-AM

Diretoras de Eventos - Profa. Dra. Valesca Raizer Borges Moschen – UFES e Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - UNICURITIBA

Diretor de Apoio Interinstitucional - Prof. Dr. Vladimir Oliveira da Silveira – UNINOVE

E278

Eficácia dos direitos fundamentais e seus reflexos nas relações sociais e empresariais [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UFS;

Coordenadores: Carlos Augusto Alcântara Machado, Clóvis Marinho de Barros Falcão, Cristhian Magnus De Marco– Florianópolis: CONPEDI, 2015.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-055-8

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: DIREITO, CONSTITUIÇÃO E CIDADANIA: contribuições para os objetivos de desenvolvimento do Milênio.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Encontros. 2. Direito fundamentais. 3. Relações sociais. 4. Relações empresariais I. Encontro Nacional do CONPEDI/UFS (24. : 2015 : Aracaju, SE).

CDU: 34



XXIV ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI - UFS
EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS E SEUS REFLEXOS NAS
RELAÇÕES SOCIAIS E EMPRESARIAIS

Apresentação

APRESENTAÇÃO

É com grande alegria e satisfação, honrados mesmo, que apresentamos à comunidade acadêmica esta obra coletiva, composta por 26 (vinte e seis) artigos defendidos após prévia, rigorosa e disputada seleção no Grupo de Trabalho (GT) intitulado Eficácia dos direitos fundamentais e seus reflexos nas relações sociais e empresariais durante o sempre esperado Encontro Nacional do CONPEDI (Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito). Já sua vigésima quarta edição, o prestigiado evento, que compõe o calendário jurídico nacional, foi constituído de 44 (quarenta e quatro) Grupos de Trabalho e desenvolveu-se entre os dias 03 e 06 de junho de 2015, na Universidade Federal de Sergipe (UFS), em Aracaju (SE). Teve como tema central DIREITO, CONSTITUIÇÃO E CIDADANIA: contribuições para os objetivos de desenvolvimento do milênio. Consoante destacado no texto de apresentação do evento e veiculado na página web do CONPEDI, buscou-se com tal temática revelar a dimensão do desafio que as diversas linhas de investigação do Direito enfrentam nos dias atuais, considerando a complexidade do processo de globalização. Assim ocorreu, de fato.

Os artigos que compõem a presente coletânea possuem grande relevância, pois fruto do desenvolvimento da pesquisa do Direito no Brasil; demonstram rigor técnico, originalidade, além de relacionar os desafios constitucionais para o desenvolvimento da cidadania nas décadas iniciais do milênio.

Entre os temas tratados na obra ora apresentada, particularmente com foco no Direito Constitucional e no Direito Internacional, evidencia-se a preocupação dos autores com a dignidade humana nas relações de trabalho e com os direitos humanos fundamentais do trabalhador em especial. Não menos importantes foram os trabalhos que enfrentam os limites do capitalismo, a função social da empresa, a judicialização do direito à saúde, a eficácia dos serviços públicos, bem como os artigos que abordam a proteção jurídica da vida privada, o direito à informação, a mediação e o acesso à justiça.

A presente obra coletiva é de grande valor científico. Dela podem ser extraídas visões questionadoras do direito, suas problemáticas, sua importância para a concretização dos

direitos humanos fundamentais e, particularmente, seus reflexos nas relações sociais e empresariais. Ótima leitura a todos!

Aracaju, julho de 2015.

Coordenadores do Grupo de Trabalho

Professor Doutor Carlos Augusto Alcântara Machado (UFS)

Professor Doutor Clóvis Falcão (UFS)

Professor Doutor Cristhian Magnus De Marco (UNOESC)

TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇO À LUZ DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS: DIREITO AO TRABALHO X LIVRE INICIATIVA.

OUTSOURCING SERVICE IN THE LIGHT OF CONSTITUTIONAL PRINCIPLES: RIGHT TO WORK X FREE ENTERPRISE.

Karoline Oliveira De Melo

Resumo

O presente estudo tem como escopo analisar as alterações que ocorreram no decorrer desses anos no tocante a terceirização de serviço à luz dos princípios constitucionais. Para tanto foi preciso analisar a evolução histórica como também o conceito e as diferenças entre empreitada; intermediação de mão de obra; terceirização. Tratou também dos benefícios que induzem o empregador a optar pela intermediação de mão de obra; as lesões sofridas pelos trabalhadores terceirizados; as possibilidades de terceirização autorizadas pela norma, pois apesar do enunciado normativo autorizar a intermediação nem todas são possíveis, uma vez que se não houvesse um limite determinando as possibilidades ocasionaria em uma celeuma e conseqüentemente os empregadores terceirizar-se-iam todas as atividades, inclusive a fim, já que os benefícios adquiridos são superiores aos prejuízos ao contrário do que acontece com o trabalhador terceirizado, o qual, em sua maioria, se sente menosprezado em relação ao empregado permanente pelo fato deste último possuir alguns direitos não transmitido ao primeiro. O resultado seria obtido por meio da previsão legal, tendo essa como objetivo a tentativa na diminuição de fraudes e violação aos princípios constitucionais como também seria uma forma de legalizar a prestação de serviço feita por terceiros, visto que muitos dos trabalhadores estavam se sentindo lesionados em virtude de não possuírem nenhum tipo de vínculo com o empregador como também não detinham a garantia do pagamento dos haveres rescisórios.

Palavras-chave: Terceirização, Normatização, Mudança

Abstract/Resumen/Résumé

This study has the objective to analyze the changes that have taken place over the years with regard to service outsourcing to the constitutional principles. Therefore it was necessary to analyze the historical development as well as the concept and the differences between contract; hand intermediation work; outsourcing. This was also the benefits that induce the employer to opt for labor intermediation; the injuries suffered by outsourced workers; outsourcing opportunities authorized by the standard, because despite the legal norm authorize the intermediation not all are possible, as if there was a limit determining the possibilities would result in a stir and consequently employers outsource would all activities, including in order, as the benefits gained outweigh the losses contrary to what happens with the outsourced workers, which, for the most part, feels slighted in relation to permanent

employee because the latter have certain rights not transmitted to the former. The result would be obtained by legal provision, and this objective is to attempt the reduction of fraud and violation of constitutional principles as would also be a way to legalize the provision of service by a third party, since many of the workers were feeling injured in because they do not have any link with the employer but also did not hold the security for the payment of severance assets.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Outsourcing, Standardization, Change

1- Introdução

A pesquisa em análise teve como foco a Terceirização de Serviços. Em razão da dimensão do assunto, preferimos por restringir o estudo no âmbito dos princípios constitucionais. Os problemas diante dos quais buscamos soluções foram: Por que a terceirização de serviço tem sido uma das opções mais escolhidas pelos empregadores? Seria pelo fato da eximção de responsabilidade ou por que é mais viável? Com o intuito de tentar encontrar respostas para o referido problema, algumas questões tornaram-se relevantes, sendo elas: O porquê de terceirizar? Qual seria a responsabilidade do empregador no tocante às verbas trabalhistas do empregado? Quais as alterações trazidas pela Súmula 331 TST? Do ponto de vista do empregado quais seriam as vantagens? É mais viável para o empregador?

O objetivo maior da pesquisa foi identificar os benefícios da terceirização para o empregador à luz dos princípios da Constituição e no amparo deste também foi alvo da pesquisa: analisar as mudanças que ocorreram no ordenamento jurídico à luz dos princípios constitucionais no tocante à terceirização, observar se os empregados têm sido prejudicados diante da eximção de responsabilidade por parte dos empregadores, pesquisar qual seria o fator preponderante do aumento da terceirização.

O interesse pelo tema surgiu com a curiosidade em saber o motivo do aumento das terceirizações nas empresas, uma vez que deve existir alguma vantagem para o empregador, pois seria mais fácil estabelecer uma relação de contrato diretamente com o empregado do que utilizar-se de uma empresa para intermediar a mão-de-obra. Diante dessa possível eximção de responsabilidade, a demanda das reclamações trabalhistas aumentou na Justiça do Trabalho o que contribuiu para que o TST (Tribunal Superior do Trabalho) editasse a Súmula 331 e se posicionasse a respeito do tema com o intuito de diminuir a celeuma e evitar que diversos empregados se sentissem prejudicados como acontecia antigamente pelo fato de não existir um vínculo jurídico direto com o empregador e a empresa menor (a terceirizada) que na maioria das vezes desaparecia.

2. Terceirização de Serviço

2.1 Histórico

Antes de adentrarmos na origem do nosso tema, é necessário entendermos como surgiu a relação de trabalho, uma vez que a terceirização é um instrumento através do qual se configura a relação de trabalho.

Durante a evolução histórica, percebe-se que o homem sempre se utilizou da sua força de trabalho, como, por exemplo, na Idade Antiga, na qual predominava a escravidão, sendo esta uma forma de exploração humana, pois não havia remuneração pelo serviço prestado, não podendo se configurar uma relação de trabalho. Já na Idade Média, prevaleceu o feudalismo, no qual os proprietários dos feudos, sendo esses detentores do poder, utilizavam-se do trabalho dos servos a fim de se sustentarem, e em troca os servos recebiam abrigo e alimento, isso quando os senhores feudais já estavam satisfeitos. Em seguida com a crise do sistema feudal surgiram as corporações de ofício, sendo essas organizações artesanais lideradas por chefes que detinham os meios de produção e em troca recebiam salário. Diante do fim da Idade Média, surgiu a Idade Moderna, na qual preponderava o absolutismo, um tipo de governo, no qual, somente os reis tinham vantagens políticas, dessa forma, os burgueses não conseguiam se impor e a única opção foi fugir para outras cidades, nas quais o rei não dominasse, a partir dessa fuga foram formados os burgos que eram os centros de comércio de burgueses. Houve uma prosperação enorme desencadeando no surgimento do sistema capitalista, o qual visava o máximo de lucro, entretanto não havia um reconhecimento da força de trabalho, sendo que o lucro era todo investido na atualização dos meios de produção. Com a evolução foram surgindo as indústrias, o Estado Constitucional sendo este o pregador do liberalismo político-econômico, ou seja, o não intervencionismo por parte do Estado. É de suma importância comentarmos que no surgimento da indústria haviam dois modos de produção: o Fordismo e o Toyotismo, o primeiro é o chamado padrão verticalizado de produção, no qual grande parte das atividades necessárias para se obter o resultado eram realizadas dentro da própria empresa, já o segundo chamado de padrão horizontal de produção, baseava-se no fato de que as empresas não se preocupariam mais tanto com os itens utilizados nos meios de produção, pelo fato dessa responsabilidade ser transferida para um terceiro, no caso o fornecedor. Entretanto o nascedouro da terceirização aconteceu com a II Guerra Mundial, na qual os Estados Unidos da América uniram-se com os países europeus com o intuito de lutar contra as forças nazistas e o Japão. Diante da pouca oferta de

armamentos foi necessário suprir o aumento excessivo da demanda e aperfeiçoar o produto e as técnicas de produção.

Já no Brasil, a ideia de terceirização surgiu em meados de 1950 através das multinacionais, as quais objetivavam conseguir mão-de-obra barata sem se preocupar com os preceitos da legislação uma vez que esta visa proteger o hipossuficiente da relação trabalhista, ou seja, o empregado sem falar no objeto de interesse dessas empresas, as quais procuravam se especializar nas atividades com o intuito de aumentar a eficiência pelo fato de se concentrar na atividade-fim consequentemente aumentando os lucros.

Apesar da terceirização ser um fenômeno novo na área do Direito do Trabalho, uma vez que começou a ter relevância nas décadas recentes. A CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) quando fora editada na década de 40 fez uma breve menção a respeito desse tema, referência essa explicitada nos artigos 455, o qual trata da empreitada e subempreitada e no artigo 652 que trata da pequena subempreitada. Isso aconteceu pelo fato da terceirização não ter tido grande significação socioeconômica no auge da industrialização nas décadas de 1930 e 40.

No final da década de 60 o fenômeno da terceirização ganhou um certo destaque no ramo jurídico, relacionado ao segmento público, ou seja, referia-se a terceirização voltada para a esfera da Administração Direta e Indireta da União, Estados e Municípios, conforme foi expresso no Decreto-Lei nº 200-67 e Lei nº 5645/70.

Na década de 70, a terceirização estendeu-se para o ramo privado através da Lei nº 6019/74 que trata do trabalho temporário e posteriormente a Lei nº 7102/83 relacionada à vigilância bancária.

Com o decorrer dos anos, o referido fenômeno passou a ser cada vez mais utilizado mesmo sem ter uma autorização legislativa expressa. O mais comum era a terceirização nos casos de conservação e limpeza.

Em virtude das diversas interpretações existentes acerca da legalidade da terceirização, o TST (Tribunal Superior do Trabalho) editou as súmulas nº 256 e nº 331 com o intuito de diminuir a celeuma. Entretanto com a normatização, algumas transformações ocorreram no mercado de trabalho e na esfera justralhista brasileira, sendo assim é necessário esclarecer a extensão e a dimensão das transformações ocorridas a fim de que os operadores saibam utilizar os instrumentos jurídicos relativos à terceirização de forma que não contrarie os princípios existentes no ordenamento jurídico.

Dessa forma, é notório que a terceirização ocasionou um impacto na sociedade, uma vez que alterou a relação trabalhista passando a ser trilateral, ou seja, composta pelo tomador de serviço, prestador de serviço e obreiro. Entretanto mesmo diante dessa transformação, percebemos que a área de sua abrangência vem aumentando constantemente, isso se deve ao fato da globalização que contribui para o aumento da competitividade no mercado nacional, uma vez que as multinacionais adentram no nosso mercado o que dificulta cada vez mais a sobrevivência das empresas nacionais.

2.2 Conceito

A terceirização por ser uma flexibilização do trabalho, na qual os empresários buscam reduzir os gastos com a mão-de-obra e aumentar o lucro, pode ser definida como a “relação trilateral formada entre trabalhador, intermediador de mão-de-obra (empregador aparente, formal ou dissimulado) e o tomador de serviços (empregador real ou natural).” (CASSAR,2011, p.510)

De acordo com Maurício Godinho, definimos terceirização como:

O fenômeno pelo qual se dissocia a relação de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente. É o mecanismo jurídico que permite a um sujeito de direito tomar serviços no mercado de trabalho sem responder, diretamente, pela relação empregatícia estabelecida com o respectivo trabalhador. (GODINHO, 2004, p.429).

Desta feita terceirização é a contratação de um terceiro, o qual realiza as atividades meios da empresa desencadeando na atividade fim. Melhor dizendo a terceirização configura-se por meio de um contrato entre a contratante e a contratada, no qual esta presta serviços especializados àquela de forma não eventual.

Pelo fato da terceirização contribuir para a dissociação da relação econômica de trabalho x relação jurídica empregatícia, isso auxilia na existência de alguns malefícios como, por exemplo, a precarização do direito do trabalho, redução salarial, dificuldade de organização sindical, etc. No entanto, contribui para uma maior agilidade, aumento na qualidade, flexibilidade ocasionando a especialização das atividades desenvolvidas pela empresa

2.3 Diferença entre empreitada, intermediação de mão-de-obra e terceirização

O contrato de empreitada por ser um contrato celebrado entre o empreiteiro, sendo este o executor da obra, e o dono da obra diferencia-se dos demais pelo fato do seu objetivo ser o resultado final, ou seja, a obra pronta. Quanto ao objeto desse contrato pode ser uma obra, uma tarefa, sendo essas realizadas de forma livre, ou seja, não há necessidade de formalidade, melhor dizendo de que o contrato seja expresso, mas é necessário que haja uma remuneração quando da entrega do resultado porque caso contrário estaríamos diante de um contrato de doação ou mandato. A empreitada classifica-se em “de labor” ou “mista”, na primeira o empreiteiro contribui para obra somente com seu trabalho, já na segunda o empreiteiro contribui com trabalho e material. A previsão legal da empreitada encontra-se na Orientação Jurisprudencial 191 do TST, conforme consta a seguir:

OJ nº 191 da SDI-I do TST: Dono da Obra. Responsabilidade. Diante da inexistência de previsão legal, o contrato de empreitada entre o dono da obra e o empreiteiro não enseja responsabilidade solidária ou subsidiária nas obrigações trabalhistas contraídas pelo empreiteiro, salvo sendo o dono da obra uma empresa construtora ou incorporadora.

Ainda dentro da empreitada, é possível a subcontratação de operários pelo empreiteiro principal que no caso denominamos de subempreitada, isso é muito comum nas construções de prédios, nos quais a empreiteira fica responsável pela construção da obra em si, ou seja, o levantamento da estrutura, enquanto que a parte de colocação das louças, rebaixamento dos tetos é realizada por uma subempreiteira. No tocante à responsabilidade das verbas trabalhistas cabe ao empreiteiro principal realizar o pagamento se por acaso o subempreiteiro não adimplir. Entretanto há autores que pensam que a responsabilidade é solidária e não subsidiária, mas a maioria prega pela última. Em se tratando da previsão legal quanto à subempreitada, a CLT prevê no seu artigo 455, de acordo com o texto a seguir:

Artigo 455 CLT: Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações trabalhistas derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação conta o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro.

No tocante a intermediação de mão de obra, entende-se essa como “o mero aluguel de trabalhadores ferindo os princípios basilares do Direito do Trabalho e a dignidade do trabalhador que é tratado como mercadoria.” (RESENDE,2011,p.500).

Essa intermediação possui como uma de suas previsões legais o trabalho temporário regido pela Lei nº 6019/74, a qual foi criada com o intuito de satisfazer os empregadores que necessitavam de mão-de-obra em épocas festivas ou até mesmo para substituir algum funcionário no seu período de férias. Baseado na referida lei, o contrato temporário não pode ultrapassar 3 meses, salvo se houver autorização do Ministério do Trabalho, prorrogando por igual prazo. Com relação à formalidade, é necessário que o contrato de trabalho seja escrito e deve indicar os motivos que ensejaram a contratação temporária. Conforme Cassar, “é permitida, inclusive, a terceirização da atividade – fim, sem descaracterizar a intermediação da mão-de-obra realizada pela empresa interposta.”(CASSAR,2011,p.527)

No tocante às verbas trabalhistas, compete à empresa de trabalho temporário adimplir com as obrigações, entretanto se houver falência dessa, responderá solidariamente a tomadora de serviços pelo período que o trabalhador lhe prestou serviço.

Com relação às demais regras aplicam-lhe as normas concernentes às condições de empregado constantes na CLT desde que sejam compatíveis com a Lei nº 6019/74.

Ao tratarmos de terceirização, esta por ser entendida como “um fornecimento de uma atividade especializada pelo terceiro tomador que não tem qualquer relação de gerenciamento com os trabalhadores.” (RESENDE,2011, p.504). Sendo assim, esta seria uma espécie de prestação de serviços realizados por um terceiro, ao contrário do que acontece na empreitada e na intermediação, sendo que a primeira geralmente está relacionada à construção e a segunda caracteriza-se através das duas previsões legais que seriam a lei nº 6019/74 que trata do trabalho temporário como já fora tratado anteriormente e a lei nº 7102/83 que discorre sobre o serviço de vigilância.

Como já fora mencionado no começo do capítulo, a busca pela terceirização vem crescendo constantemente, isso ocorre devido à redução dos custos, pois permite que a empresa se concentre na execução da atividade principal aumentando a qualidade dos seus produtos. Entretanto os tomadores de serviços devem ter cautela quando da escolha da terceirização, uma vez que pode gerar um descontrole e desconhecimento da mão-de-obra como também pode acontecer de terminar contratando pessoas, cujos antecedentes são

desconhecidos ocasionando posteriormente em uma demanda processual por parte daquele “empregado” quando na verdade não é empregado até porque não existe uma subordinação hierárquica entre o tomador e o referido indivíduo.

Ainda tratando de terceirização, é necessário ressaltar que só podemos terceirizar a atividade meio da empresa, sendo vedada a terceirização da atividade fim, caso isso aconteça ocasionará no reconhecimento do vínculo empregatício entre o tomador de serviço e o empregado terceirizado, assunto este que abordaremos mais adiante.

Desta forma, podemos observar as possíveis diferenças, entre a empreitada, a intermediação de mão-de-obra e a terceirização. Em suma estão relacionadas, uma vez que envolve a prestação de serviço por um terceiro estranho a relação empregatícia, entretanto cada uma abrange uma área diferente.

3. Benefícios que induzem a escolha pela intermediação de mão-de-obra

Diante da realidade percebemos que as empresas veem optando pela escolha da terceirização de serviço, e isso é reflexo de algumas vantagens adquiridas, entre elas citamos a facilidade e economia, uma vez que algumas atividades deixavam de ser executadas por falta de tempo; um outro benefício seria a redução de custos tanto operacional quanto jurisdicional, pelo fato de uma possível eximção de responsabilidade no tocante às verbas trabalhistas, sem contar na redução de gastos com manutenção, equipamentos, uniformes ocasionando assim uma economia nas despesas relacionadas ao setor de recursos humanos, pois não tem de se preocupar com assuntos referentes às admissões, demissões, folhas de pagamento.

Citamos também a melhoria na qualidade, eficiência e agilidade na execução dos trabalhos, uma vez que a empresa prestadora de serviços é composta por profissionais especializados e experientes naquela atividade proporcionando assim uma eficiência na prestação dos serviços como também um aumento dos lucros, resultado esse advindo da melhoria na competitividade, visto que as empresas que optam pela terceirização contam o auxílio de empresas específicas no ramo proporcionando assim o chamado pulo do gato, ou seja, pelo fato de possuírem mais conhecimento conseguem se desenvolver cada vez mais. Sem contar na vantagem que se tem quando se contrata uma empresa prestadora de serviços com relação à substituição de pessoal, pois quando o funcionário vai usufruir das férias, a prestadora já realiza a substituição automaticamente sem haver a necessidade da empresa tomadora ter que procurar algum substituto.

Não poderíamos esquecer da diminuição de risco de obsolescência de maquinários e mão-de-obra, ou seja, é comum as empresas entrarem em processo de falência pelo fato de não ter condições financeiras de investir no maquinário, equipamentos contribuindo assim para que a empresa não possa competir de forma igualitária com as demais. Resumindo com a prática da terceirização não há tanta necessidade desses investimentos visto que o serviço é executado pela prestadora.

Como estamos falando dos benefícios que induzem a escolha pela intermediação da mão-de-obra jamais esqueceríamos das cooperativas que são definidas como “ uma sociedade de pessoas, com capital variável, que se propõe, mediante a cooperação de todos os sócios, um fim econômico” (Jorge Neto, Cavalcante, 2012, p.470), uma vez que as empresas vem optando pelo uso das mesmas e isso se deve ao fato de não construir vínculo de emprego entre a mesma e os associados e nem entre esses e os tomadores de serviço; entretanto ressaltamos que se houver tentativa de fraude por parte dos tomadores com o intuito de simular uma relação jurídica de trabalho nesse caso se formará diretamente o vínculo com o tomador e a responsabilidade da prestadora passa a ser solidária.

Um outro motivo por essa escolha se deve a retribuição pessoal de cada cooperado que por sua vez é maior caso estivesse trabalhando isoladamente Sem falar na redução de custos para os tomadores como também na inexistência dos encargos trabalhistas.

Sendo assim respeitados os ideais e os princípios do corporativismo não há porque se falar em fraude, pois é permitido como forma de intermediação de mão-de-obra as cooperativas desde que seja executada nas atividades autorizadas como limpeza, conservação, vigilância, não sendo cabível quanto a atividade fim, apesar de existir autores que discordem desse ponto de vista.

Conforme Otavio Augusto Reis de Souza assegura a seguir:

A maioria dos doutrinadores debate-se pelo cabimento da terceirização tão somente na atividade-meio, fazendo, mais das vezes por influencia do Enunciado 331 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho. Razão, todavia não lhes assiste. (2002, p. 87)

No entanto na realidade os ideais do corporativismo não veem sendo respeitados caracterizando assim uma fraude o que deve ser fiscalizado pelos tribunais através do reconhecimento do vínculo empregatício com o tomador de serviço bem como dos direitos trabalhistas.

Dessa forma apesar das vantagens advindas com a terceirização, não é recomendável terceirizar tudo, visto que há o risco da empresa perder o conhecimento proporcionado, pois a empresa terceiriza, mas termina não investindo nos funcionários para gerenciar a maneira como os serviços serão prestados contribuindo assim para uma diminuição na qualidade.

3.1 Lesões aos trabalhadores terceirizados

Após analisarmos quais seriam as vantagens obtidas com a terceirização faz-se necessário também estudarmos algumas desvantagens e em especial nos aprofundaremos nas lesões sofridas pelos trabalhadores, visto que é de suma importância observamos também o outro lado da moeda que no caso em questão seria a parte hipossuficiente da relação laboral.

Começamos pela redução dos direitos globais dos trabalhadores, como por exemplo, promoção, salário, fixação na empresa e vantagens decorrentes de convenções e acordos coletivos; aumento do número de contrato por prazo determinado violando assim o princípio da continuidade das relações jurídicas laborais; perda do referencial pelo trabalhador na empresa; perda da vinculação jurídica com as empresas; ruptura do sistema trabalhista; o lucro das empresas de mão-de-obra proveniente do valor recebido das empresas tomadoras é desproporcional ao que é pago aos trabalhadores; aumento do número de calotes pelas empresas para com os terceirizados; extrapolação dos limites físicos e psíquicos dos trabalhadores; discriminação pelo fato de serem terceirizados.

Quando se trata da redução dos direitos globais é de fundamental importância ressaltar que há uma desproporcionalidade em relação às vantagens auferidas entre o terceirizado e o empregado da empresa tomadora, isso é bem notório na diferença salarial, ou seja, apesar de às vezes exercerem as mesmas funções, o terceirizado percebe um valor inferior ao obtido pelo empregado. Sem contar nos benefícios como, por exemplo, o chamado PLR (participação nos lucros e rendimentos) que os terceirizados não recebem apesar de ter contribuído para a determinada produção. Diante do fato de estarmos tratando de diferenças se faz oportuno citarmos as constantes discriminações sofridas pelos terceirizados o que poderá vir a proporcionar o seu não desenvolvimento no ambiente laboral. Isso se faz presente quando os terceirizados possuem refeitórios, banheiros diferenciados dos empregados sem contar nas desigualdades de jornada, condições de trabalho, qualificação. A partir dessa realidade podemos constatar que além da questão financeira, da saúde, a dignidade da pessoa humana também é violada, sendo este um dos princípios basilares do Direito do Trabalho.

Já quando se trata do aumento do número de contrato por prazo determinado, faz-se mister lembrar que além de infringir um outro princípio de suma importância que é o da continuidade da relação jurídica, também há a perda de alguns direitos pelos terceirizados que lhe seriam cabíveis caso fossem contratados diretamente pela empresa, ou seja, sem intermediação de mão-de-obra, direitos esses adquiridos e ampliados nos contratos por prazo indeterminado.

Quando tratamos de perda da vinculação jurídica com as empresas englobamos a perda do referencial pelo trabalhador na empresa, ou seja, diante da caracterização da terceirização acontece uma alteração quanto ao vínculo visto que o mesmo passa a ser entre a empresa terceirizada e o empregado e não mais entre este e a tomadora como normalmente era comum, sendo assim isso implica na lesão de alguns direitos como, por exemplo, na responsabilidade quanto aos haveres rescisórios.

Já quando falamos da perda do referencial, isso acontece pelo fato de existir dois empregadores um aparente (empresa terceirizante) e o real (terceirizada), dessa forma o terceirizado que não detém o necessário discernimento, fica confuso sem saber a quem se referir quando da existência das devidas reclamações.

Com a escolha frequente da intermediação de mão-de-obra, algumas mudanças ocorreram e vêm ocorrendo proporcionando assim uma alteração e conseqüentemente uma ruptura no sistema trabalhista, visto que a típica relação de emprego baseada em um único empregador, na contraposição de dispensa imotivada e no contrato por prazo indeterminado teve que ser substituída, em razão da necessidade em aderir a esse modelo de flexibilização, sendo assim foi preciso também algumas modificações no sistema de produção e suas peculiaridades ao qual a sociedade estava acostumada. Dessa forma foi útil alterar toda uma estrutura que se tinha antigamente com o intuito de conseguir acompanhar a evolução.

Em razão da “facilidade” existente em constituir uma pessoa jurídica para que seja criada a empresa terceirizada apesar de que pode ser uma pessoa física também, vem se tornando mais comum o típico “calote” por parte das terceirizadas, ou seja, acontece da empresa terceirizada ser criada sem uma estrutura financeira e conjuntural ocasionando posteriormente o inadimplemento das verbas rescisórias e o pior quando isso acontece a maioria delas tendem a desaparecer provocando assim um desespero no trabalhador uma vez que colocou sua mão de obra a disposição da empresa e em troca fora lesionado tanto financeiramente quanto humanamente. Ressalto ainda que pelo fato de muitas delas sumirem literalmente sem deixar nenhum vestígio, contato para que possa ser acionada judicialmente

fica complicado para o Poder Judiciário notificá-la e assim poder ordenar que sejam pagos os haveres rescisórios.

Em virtude da meta de produção que precisa ser alcançada pelos terceirizados, muitos deles tendem a extrapolar seus limites físicos e psíquicos corroborando no aparecimento de doenças prejudicando assim a saúde. As doenças mais comuns são as de movimentos e esforços repetitivos que são as chamadas *Ler Dort*, doenças essas ensejadoras de possíveis indenizações.

Por último trataremos do lucro auferido pelas empresas terceirizadas, lucro esse obtido do pagamento feito pelas empresas tomadoras em decorrência da mão- de - obra que lhe é oferecida, sendo que em sua maioria acontece de existir uma desproporcionalidade entre o lucro e o que realmente é pago aos terceirizados proporcionando assim um desestímulo e certo descontentamento nos trabalhadores.

3.2 Possibilidades de terceirização

Em virtude das possibilidades de fraudes como também das eximções quanto à responsabilidade, o legislador entendeu que seria melhor elencar as possíveis formas de terceirização.

A primogênita está contida no artigo 455 CLT, a qual trata da subcontratação de operários pelo empreiteiro principal, ou seja, o dono da obra. Ocorrendo inadimplemento dos haveres rescisórios por parte do subempreiteiro, a responsabilidade recai no empreiteiro principal. Ressalto que há uma discussão doutrinária se a responsabilidade é solidária ou subsidiária.

Esta forma de terceirização é muito encontrada na construção de edifícios, pois a construtora subcontrata uma empresa para colocação de gessos, por exemplo, caracterizando-se essa como uma atividade especializada.

Sendo assim o subempreiteiro define-se como “um intermediário entre o operário e seu empregador natural, que impede o vínculo de emprego com este, pois é o empregador legal.” (CASSAR, 2011, p. 525)

Como já fora comentado, a responsabilidade está prevista no artigo 455 podendo ser subsidiária, esta é a mais aplicada pela doutrina. O fundamento utilizado é o de que o subempreiteiro geralmente não tem idoneidade financeira ou patrimônio suficiente para arcar com as obrigações trabalhistas.

Já a posição minoritária entende que a responsabilidade é solidária sob a justificativa de que a preferência de ordem ocorre na fase contratual, pois quando a demanda chega ao Poder Judiciário, o subempreiteiro já se encontra inadimplente não existindo mais assim preferência de ordem.

Há uma ressalva a se fazer em relação ao dono da obra, pois o mesmo não responde juntamente com o empreiteiro caso não explore atividade econômica referente à construção civil. Mas se houver uma finalidade de obtenção de lucro ou revenda será considerado empregador ou empreiteiro principal para fim de responsabilidade subsidiária junto com o subempreiteiro.

E foi por conta disso que o TST (Tribunal Superior do Trabalho) editou a Orientação Jurisprudencial nº 191, já citada no início deste trabalho quando tratamos da diferença entre empreitada, intermediação de mão de obra e terceirização, visto que a mesma versa justamente sobre a responsabilidade entre o dono da obra e o empreiteiro caso o primeiro seja uma construtora ou incorporadora.

A segunda possibilidade está prevista na Lei 6019/74 (trabalho temporário). Esta é uma das formas autorizadas pelo Tribunal com o intuito de atender o acréscimo extraordinário de serviços como também é utilizada no caso de substituição de funcionários de caráter permanente desde que a necessidade seja transitória.

Segundo Cassar; o trabalhador temporário define-se como : “empregado da empresa prestadora de serviços, sendo, este caso, mais uma exceção ao princípio da ajenidad, isto é, da bilateralidade dos contratos de trabalho.” (2011, p. 527)

Já Delgado conceitua como:

Aquele que, juridicamente vinculado a uma empresa de trabalho temporário, de quem recebe suas parcelas contratuais, presta serviços a outra empresa, para atender a necessidade transitória de substituição do pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário dos serviços da empresa tomadora. (2012, p. 461)

Diante da possibilidade de se ter diversos contratos temporários desde que seja com tomadores distintos, aplicam-se as regras do contrato por prazo determinado quando possíveis. Ressalto ainda que é possível terceirizar a atividade fim, inclusive sem que

aconteça a descaracterização da intermediação de mão de obra executada pela empresa interposta.

O contrato de trabalho temporário tem natureza civil além da necessidade de ser escrito, essa exigência é feita como uma forma de garantia para as partes envolvidas na relação laboral. Além de ser escrito, é necessário também que contenha os motivos que ensejaram a escolha por esse tipo de contrato.

Há algumas peculiaridades nesse tipo de contrato, como por exemplo, o estrangeiro portador do visto provisório não pode ser contratado; o funcionamento da empresa depende do registro no Departamento Nacional de Mão de Obra do Ministério do Trabalho e Previdência Social; os sócios devem ser brasileiros; o prazo de duração é de 3 meses podendo ser prorrogado por idêntico prazo se houver autorização do Ministério do Trabalho; a empresa interposta (prestadora) não pode cobrar qualquer valor do trabalhador como acontece por exemplo nas agências de viagens, nas quais o empregado arca com o uniforme quando este não for obrigatório bem como há uma exigência de determinadas quotas para serem vendidas mensalmente; a prestadora não tem o direito de exigir da tomadora que o trabalhador seja contratado definitivamente; há a possibilidade da rescisão por justa causa para ambos os lados; não é cabível o aviso prévio pelo fato de ser um contrato a termo, ou seja, com prazo determinado para se extinguir.

Em relação à responsabilidade quanto às verbas trabalhistas cabe a empresa prestadora, entretanto se houver falência desta, a tomadora responderá solidariamente por aquele período em que o trabalhador esteve recebendo suas ordens.

No tocante a competência para resolver os litígios, cabe a Justiça do Trabalho conforme expresso na própria lei.

Ao tratarmos da remuneração, a referida lei garante que seja equivalente a dos empregados pertencentes à mesma categoria da empresa tomadora, entretanto para isso leva-se em conta o valor do piso da categoria dos empregados da empresa tomadora, exceto se houver plano de cargos e salários. No entanto faz-se mister a adoção de alguns cuidados para que o valor do salário do substituto não fique idêntico ao do substituído, pois este já pode ter adquirido alguns benefícios como também ter antiguidade na empresa.

Já em relação à jornada de trabalho, esta compreende a 8 horas diária que não será reduzida caso os empregados permanentes laborem 6 horas diária.

Cassar, apud Delgado, 2011, p. 529 entende que os trabalhadores temporários devem trabalhar o mesmo tempo dos empregados da empresa tomadora como também possuem o mesmo enquadramento sindical.

Faz-se necessário destacarmos uma peculiaridade desta modalidade de terceirização em relação ao fato de que este é o único tipo de terceirização licita na qual se permite a presença da pessoalidade e subordinação diretas perante o tomador de serviços sem ocasionar no reconhecimento do vínculo empregatício por esse.

Quando citamos acima que uma das exigências é a existência do motivo que ensejou a escolha por esse tipo de contrato, faz-se necessário aprofundarmos um pouco mais sobre isso, uma vez que a lei autoriza a execução desse tipo de contrato somente em duas circunstâncias, a saber.

A primeira versa sobre o atendimento a necessidades transitórias de substituição de pessoal regular e permanente da empresa tomadora. Essa situação é concretizada quando os funcionários da empresa tomadora necessitam usufruir das férias ou licença.

A segunda corresponde à necessidade resultante de acréscimo extraordinário de serviços da empresa tomadora. Sendo essa opção mais visível nas proximidades das festas de final de ano, visto que a produção necessita aumentar para atender a demanda ocasionando assim na necessidade imperiosa de contratação de pessoal. Entretanto passado esse período não se permite mais a continuidade de utilização desse referido tipo de contrato.

Ressaltamos que se o contrato de trabalho temporário não for utilizado nas circunstâncias acima citadas, conseqüentemente será formado o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços.

Por ultimo trataremos dos direitos adquiridos pelos trabalhadores temporários. No inicio era bastante reduzido, mas com o passar do tempo foram sendo ampliados de tal forma a se aproximar dos direitos dos trabalhadores regidos pela CLT. Atualmente possuem os seguintes direitos: jornada regular de 8 horas/diária; remuneração equivalente à percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora; adicional de horas extras de 20%; férias proporcionais de 1/12 por mês de serviço ou fração igual ou superior a 15 dias; repouso semanal remunerado; adicional por trabalho noturno; indenização por dispensa sem justa causa ou término do contrato; seguro contra acidente de trabalho; previdência social; assinatura de CTPS(Carteira de Trabalho e Previdência Social); vale transporte; FGTS(Fundo de Garantia por Tempo de Serviço).

A última hipótese de terceirização está expressa na Lei 7.102/83, a qual trata do serviço de vigilância. Em decorrência dos constantes assaltos a bancos, carros fortes e do caos em que se encontrava a segurança pública, o Estado se viu obrigado a autorizar e regulamentar uma norma que versasse sobre vigilância privada, sendo assim criou a referida lei.

Logo quando foi criada, o TST por meio da antiga sumula 256 entendia que pelo fato da subcontratação de vigilante ser em regra compulsória não formava o vínculo de emprego entre o vigilante e o tomador. Entretanto com a criação da sumula 331, alguns estudiosos entendem que havendo pessoalidade e subordinação em relação ao tomador será assim formado o vínculo, com exceção quando envolver a Administração Pública porque não forma em razão do artigo 37, II CF, pois necessita de prévia aprovação em concurso público. No entanto, mesmo presentes a subordinação e a pessoalidade não se formará o vínculo como previsto em lei.

Em razão do serviço de vigilância ser em regra uma terceirização obrigatória, surge então a obrigação de ser fiscalizado e regulamentado pelo Ministério da Justiça, sendo assim o mais coerente é que o serviço seja prestado por vigilantes de uma terceirizada diante de algumas exigências que devem ser cumpridas como treinamentos, cursos preparatórios ao invés do próprio tomador contratar um vigilante, sendo que nesse último caso não poderá ser utilizado arma em virtude de a própria lei proibir. Sendo que nos casos dos vigilantes, a responsabilidade e a propriedade em relação às armas são do empregador, conforme expresso na lei.

Antes de finalizarmos esse tópico é essencial fazermos algumas diferenças existentes no tocante às categorias de vigilante, vigia e segurança.

O vigilante pelo fato de ser regido pela lei em análise é contratado por uma empresa especializada em vigilância, desta feita são realizadas algumas exigências como ter no mínimo 21 anos, ser brasileiro, sem antecedentes criminais, detento de um grau de instrução superior a quarta série do ensino fundamental, aprovação em exames de saúde mental, psicotécnico e física, como também deve estar em dia com a Justiça Eleitoral além de participação e aprovação em curso de formação de vigilantes do Ministério da Justiça. Em virtude de algumas peculiaridades não é permitido que um vigilante seja admitido diretamente por uma pessoa física ou jurídica. Partindo desse pensamento, a lei permite que a contratação de vigilante sem o intermédio da mão de obra só pode acontecer nos seguintes casos: empresas especializadas, empresas possuidoras de serviços orgânicos de segurança e instituições financeiras.

A empresa especializada define-se como “prestadoras de serviço de segurança privada autorizadas a exercer transporte de valores, escolta armada, atividades de vigilância patrimonial, segurança pessoal e cursos de formação de vigilância.” (CASSAR, 2011, p. 532)

Já as de serviços orgânicos de segurança é conceituada como “ pessoas jurídicas de direito privado autorizadas formalmente a construir um setor próprio de pessoas para o transporte de valores ou de vigilância patrimonial.” (CASSAR, 2011, p. 532).

Dessa forma, entende-se que caso o vigilante exerça a referida função sem a exigível formação profissional ocasionará na nulidade do contrato.

Trataremos agora das especialidades do segurança, o mesmo não pode portar cassetete ou arma como também não precisa da formação profissional, pode ser contratado diretamente por pessoa física ou jurídica diferentemente do vigilante. Apesar de agir na parte da segurança, não a realiza de maneira ostensiva, pois seu principal objetivo é manter a ordem. É mais comum nas festas, boates fiscalizando as entradas.

Já o vigia também não atua de forma ostensiva nem trabalha na segurança. O seu serviço consiste em ficar examinando o movimento do ambiente de trabalho. Diante da atividade dele consistir no reparo e no controle, o mesmo pode ser regido pela CLT como também pelas leis que tratam do empregado doméstico e do rural a depender do empregador.

A lei em análise sofreu uma modificação através da lei nº 8.863/94, alteração está relacionada ao piso salarial, ou seja, tinha a intenção de resguardar os vigilantes contratados por empresas nas quais a atividade fim não era a vigilância ostensiva; a garantia do piso a fim de que não tivesse a percepção de salários menores aos combinados nos acordos ou convenções coletivas, pois estava ocorrendo fraudes, ou seja, acontecia de alguns vigilantes trabalharem em instituições de fim econômico distinto e ao final recebiam um piso salarial inferior ao acordado pela categoria ou exerciam função diferente.

4. Conclusão

Pelas razões apresentadas conclui-se que o uso da terceirização como uma das formas de flexibilização das normas do Direito do Trabalho tem sido vista ultimamente como uma das técnicas mais eficiente a ser adotada pela sociedade moderna em razão da cultura capitalista praticada pela mesma no decorrer desses anos.

A terceirização intervém diretamente nas relações econômicas e de forma indireta na social contribuindo assim para o desenvolvimento das relações laborais desde que respeitados os princípios basilares do direito do trabalho, assim como a Constituição Federal, pois penso que não faz sentido o ordenamento jurídico acompanhar a evolução por meio da

globalização sem que exista uma preocupação com os trabalhadores, os quais são uns dos responsáveis pelo êxito de uma empresa.

A ideia de que muitos empregadores têm de que não há um vínculo com o trabalhador é enganosa apesar de em regra não existir o vínculo empregatício, mas há uma relação entre eles que deve ser resguardada, protegida, respeitada e amparada de todos os meios legais. Melhor dizendo deveria existir uma relação mútua entre as partes, ou seja, assim como o empregador almeja lucro e melhoria na qualidade dos produtos quando se utiliza da intermediação de mão de obra, assim também acontece com o trabalhador sendo que esse deseja o mínimo de respeito através do devido pagamento das verbas rescisórias, melhoria no tratamento, reconhecimento de vínculo quando cabível, entre outras.

No decorrer desse estudo percebemos que a terceirização tem seus aspectos positivos quanto negativos. E isso é decorrente da maneira como foi implantada, pois desde o surgimento nota-se que as intenções eram mais tendenciosas para o lado do empregador, ou seja, só pensavam na melhoria da produção, na diminuição dos custos, sem pensar se poderia trazer algum malefício para o trabalhador.

Apesar desses detalhes convenhamos que com a inserção desse fenômeno, houve uma melhora na linha de produção quanto na prestação de serviços, uma vez que essas atividades passaram a ser executadas por pessoas especializadas no assunto aumentando assim a qualidade dos serviços.

Em virtude desses aspectos, a escolha pela terceirização aumentou de uma forma que se tornou necessária a sua normatização como também o estudo aprofundado desse tema para que pudéssemos compreender o porquê desse crescimento. E para isso foi preciso analisar desde a sua criação após a 2ª Guerra Mundial e posteriormente a sua inserção no Brasil, como também os benefícios; as lesões provocadas pela mesma; seu ordenamento jurídico acompanhado das devidas possibilidades de terceirização.

Sendo assim, penso que é cabível a sua prática, desde que não se aproveite da mesma para a realização de fraude nem tão pouco terceirize a atividade fim apesar de alguns doutrinadores entenderem ser possível, entretanto não concordo, pois se autorizar essa possibilidade ocorrerá que as empresas terminarão terceirizando todas as suas atividades provocando assim a ruptura do vínculo ainda existente entre o trabalhador e o empregador, uma vez que o primeiro estará subordinado a empresa terceirizada e não mais a terceirizante, como também poderá ocasionar em uma dispensa imotivada generalizada dos empregados permanentes, pois os empregadores optarão na escolha de trabalhadores terceirizados em vez de empregados em razão dos benefícios que lhe são inerentes.

5. Referências Bibliográficas

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**.2.ed.São Paulo: LTr, 2006.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**.8.ed.São Paulo: LTr, 2012.

CASSAR, Volia Bomfim. **Direito do trabalho**. 5.ed.Niterói: Impetus, 2011.

DELGADO. Gabriela Neves. **Curso de direito do trabalho**.3.ed.São Paulo: LTr, 2003.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11.ed.São Paulo:LTr, 2004.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11.ed.São Paulo:LTr, 2012.

GARCIA,Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**.4.ed.rev.atual.e ampl., Rio de Janeiro: Forense,2010.

GARCIA,Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**.6.ed.rev.atual.e ampl., Rio de Janeiro: Forense,2012.

JORGE NETO,Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadro Pessoa. **Direito do trabalho**. 6. Ed. São Paulo: Atlas, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 37.ed. São Paulo: LTr, 2012

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2011.

SOUSA, Otávio Augusto Reis de. **Nova teoria geral do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.