

**IV CONGRESSO NACIONAL DA
FEPODI**

**DIREITO DO TRABALHO E PROCESSO DO
TRABALHO**

LIVIA GAIGHER BOSIO CAMPELLO

MARIANA RIBEIRO SANTIAGO

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 – FEPODI

Presidente - Yuri Nathan da Costa Lannes (UNINOVE)

1º vice-presidente: Eudes Vitor Bezerra (PUC-SP)

2º vice-presidente: Marcelo de Mello Vieira (PUC-MG)

Secretário Executivo: Leonardo Raphael de Matos (UNINOVE)

Tesoureiro: Sérgio Braga (PUCSP)

Diretora de Comunicação: Vivian Gregori (USP)

1º Diretora de Políticas Institucionais: Cyntia Farias (PUC-SP)

Diretor de Relações Internacionais: Valter Moura do Carmo (UFSC)

Diretor de Instituições Particulares: Pedro Gomes Andrade (Dom Helder Câmara)

Diretor de Instituições Públicas: Nevitton Souza (UFES)

Diretor de Eventos Acadêmicos: Abimael Ortiz Barros (UNICURITIBA)

Diretora de Pós-Graduação Lato Sensu: Thais Estevão Saconato (UNIVEM)

Vice-Presidente Regional Sul: Glauce Cazassa de Arruda (UNICURITIBA)

Vice-Presidente Regional Sudeste: Jackson Passos (PUCSP)

Vice-Presidente Regional Norte: Almério Augusto Cabral dos Anjos de Castro e Costa (UEA)

Vice-Presidente Regional Nordeste: Osvaldo Resende Neto (UFS)

COLABORADORES:

Ana Claudia Rui Cardia

Ana Cristina Lemos Roque

Daniele de Andrade Rodrigues

Stephanie Detmer di Martin Vienna

Tiago Antunes Rezende

ET84

Ética, ciência e cultura jurídica: IV Congresso Nacional da FEPODI: [Recurso eletrônico on-line] organização FEPODI/ CONPEDI/ANPG/PUC-SP/UNINOVE;

coordenadores: Livia Gaigher Bosio Campello, Mariana Ribeiro Santiago – São Paulo: FEPODI, 2015.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-143-2

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

Tema: Ética, ciência e cultura jurídica

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Congressos. 2. Ética. 3. Ciência. 4. Cultura jurídica. I. Congresso Nacional da FEPODI. (4. : 2015 : São Paulo, SP).

CDU: 34



www.fepodi.org

IV CONGRESSO NACIONAL DA FEPODI

DIREITO DO TRABALHO E PROCESSO DO TRABALHO

Apresentação

Apresentamos à toda a comunidade acadêmica, com grande satisfação, os anais do IV Congresso Nacional da Federação de Pós-Graduandos em Direito – FEPODI, sediado na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo –PUC/SP, entre os dias 01 e 02 de outubro de 2015, com o tema “Ética, Ciência e Cultura Jurídica”.

Na quarta edição destes anais, como resultado de um trabalho desenvolvido por toda a equipe FEPODI em torno desta quarta edição do Congresso, se tem aproximadamente 300 trabalhos aprovados e apresentados no evento, divididos em 17 Grupos de Trabalhos, nas mais variadas áreas do direito, reunindo alunos das cinco regiões do Brasil e de diversas universidades.

A participação desses alunos mostra à comunidade acadêmica que é preciso criar mais espaços para o diálogo, para a reflexão e para a troca e propagação de experiências, reafirmando o papel de responsabilidade científica e acadêmica que a FEPODI tem com o direito e com o Brasil.

O Formato para a apresentação dos trabalhos (resumos expandidos) auxilia sobremaneira este desenvolvimento acadêmico, ao passo que se apresenta ideias iniciais sobre uma determinada temática, permite com considerável flexibilidade a absorção de sugestões e nortes, tornando proveitoso aqueles momentos utilizados nos Grupos de Trabalho.

Esses anais trazem uma parcela do que representa este grande evento científico, como se fosse um retrato de um momento histórico, com a capacidade de transmitir uma parcela de conhecimento, com objetivo de propiciar a consulta e auxiliar no desenvolvimento de novos trabalhos.

Assim, é com esse grande propósito, que nos orgulhamos de trazer ao público estes anais que, há alguns anos, têm contribuindo para a pesquisa no direito, nas suas várias especialidades, trazendo ao público cada vez melhores e mais qualificados debates, corroborando o nosso apostolado com a defesa da pós-graduação no Brasil. Desejamos a você uma proveitosa leitura!

São Paulo, outubro de 2015.

Yuri Nathan da Costa Lannes

CONTRATOS DE FACÇÃO: UM INSTRUMENTO PODEROSO DE SUPRESSÃO DE DIREITOS E GARANTIAS TRABALHISTAS

FACTION CONTRACTS: A POWERFUL INSTRUMENT OF SUPPRESSION OF LABOR RIGHTS AND GUARANTEES

Antonio de Sousa Silva

Resumo

O presente artigo utiliza o método hipotético-dedutivo, para problematizar a questão controversa da utilização de contratos de facção nas relações de cunho trabalhista, neste sentido, examinaremos as peculiaridades deste a luz do Direito do Trabalho. Verificaremos também que este instrumento contratual, de natureza eminentemente civil, firmado entre pessoas jurídicas, muitas vezes é utilizado por grandes empresas e conglomerados com o objetivo de reduzir custos de produção mediante a supressão de direitos e garantias trabalhistas. Analisaremos alguns julgados do Tribunal Superior do Trabalho, em sede de agravo de instrumento no período de agosto de 2014 a julho de 2015, a legislação e a doutrina sobre as hipóteses de corresponsabilização da empresa Contratante quanto aos efeitos produzidos pelo inadimplemento de créditos trabalhistas pela empresa Contratada.

Palavras-chave: Direito do trabalho, Contrato de facção, Direitos e garantias trabalhistas

Abstract/Resumen/Résumé

This article uses the hypothetical-deductive method, to discuss the controversial issue of using faction contracts in the relations of labor nature, in this regard, we will examine the peculiarities of this light of labor law. Also will check that this contractual instrument, eminently civil, signed between companies, it is often used by large companies and conglomerates with the aim of reducing production costs by removing labor rights and guarantees. We analyze some judged the Superior Labor Court in interlocutory headquarters from August 2014 to July 2015, legislation and the doctrine of the chances of co-responsibility of the contracting company for the effects produced by the default of labor credits by the Contractor company.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Labor law, Contract faction, Rights and labor warranty

Introdução

O capitalismo, sistema econômico do mundo e cada vez mais fortalecido com o processo de globalização, ao longo tempo vem introduzindo mudanças no meio do trabalho sempre com o objetivo de organizar e controlar os meios de produção de modo a atender cada vez mais os seus interesses no acúmulo de capital, e, para atingir estes objetivos, a estratégia adotada foi a de “dividir para reinar”, assim, a divisão do trabalho de tipo corporativo sucumbiu à divisão de trabalho do tipo capitalista, onde a tarefa do trabalhador tornou-se tão especializada e parcelada, que ele deixou de ter um produto para vender e conseqüentemente teve que submeter-se ao capitalista para combinar seu trabalho com outros trabalhadores e fazer, do conjunto, um produto mercantil (GORZ, 2002, p. 43).

Este modelo também sofreu modificações substanciais, atribuídas ao processo de globalização, um fenômeno mundial que interfere em vários aspectos da vida moderna, dentre eles as relações de trabalho, determinando mudanças nos padrões de produção e criando uma nova divisão internacional do trabalho.

Na esteira evolutiva dos processos produtivos observamos o surgimento da terceirização, especificado no modelo “toyotista”¹, que penetra, mescla-se ou mesmo substituiu o padrão fordista dominante, em várias partes do capitalismo globalizado. Vivem-se formas transitórias de produção, cujos desdobramentos são também agudos, no que diz respeito aos direitos do trabalho. Estes são desregulamentados, são flexibilizados, de modo a dotar o capital do instrumental necessário para adequar-se a sua nova fase (ANTUNES, 2006, p. 24).

Com isso, o processo de globalização, aliado a descentralização produtiva (terceirização), a evolução do processo produtivo, as novas relações comerciais e a necessidade da redução de custos, fez surgir uma figura híbrida na indústria, com elementos de “terceirização” e de “empreitada”, conhecida por contrato de facção.

Contratos de facção: a supressão de direitos e garantias trabalhistas e a corresponsabilidade por créditos trabalhistas

O contrato de facção é um “mecanismo que dificulta a definição dos polos da relação de trabalho”, considerando que a partir do momento que um terceiro atravessa a relação entre

¹ O modelo rígido fordista de acumulação de capital foi substituído pelo modelo flexível do toyotismo muito utilizado no Japão e difundido em todo o mundo globalizado, a flexibilidade é o ponto chave desse novo sistema como solução para uma nova escalada do capitalismo em busca da acumulação de capital, com baixo custo de produção e maior competitividade internacional.

trabalhador e empresa, aproveitando sua força de trabalho, há uma ruptura no binômio empregado-empregador (DROPA; BIAVASCHI, 2014, p. 72).

Para compreender melhor o que vem a ser o contrato de facção, recorreremos ao conceito estabelecido pelo Magistrado Catarinense Oscar Krost em seu artigo sobre o tema:

Por tal ajuste, ocorre a fragmentação do processo fabril e o desmembramento do ciclo produtivo de manufatura, antes setorizado, dentro de uma mesma empresa. Há o repasse a um “terceiro” da realização de parte (facção) das atividades necessárias à obtenção de um produto final, fenômeno comum no ramo têxtil.

Ocorre, por óbvio, a transferência de significativa parcela dos riscos do empreendimento, em grande parte das vezes a pequenos artífices, ex-empregados da contratante da “facção”, os quais se veem obrigados a admitir outros trabalhadores, cujos direitos não encontram garantia no real beneficiário dos serviços (KROST, 2007, p.p. 28-35).

Neste sentido, pode-se observar duas situações distintas que podem caracterizar um contrato de facção: “(...) a empresa de facção pode atuar exclusivamente para uma determinada indústria de confecções ou oferecer seus serviços especializados para várias indústrias” (CARVALHO, 2011, p. 153).

Nota-se pois o surgimento de um novo modelo de produção, onde a empresa que antes produzia e comercializava seus produtos contrata uma outra empresa para se encarregar de parte de seu processo de produção, sob suas ordens e domínio, dando azo a um novo tipo de conflito trabalhista. Em suma, estamos diante:

“(.) de um processo de integração econômica que se diferencia daqueles a que outrora estavam acostumados os intérpretes e agentes do direito do trabalho. Não se cuida, em princípio, de sociedades empresárias que integram um grupo econômico vertical ou horizontal, de modo a atrair a incidência do art. 2º, §2º da CLT” (CARVALHO, 2011, p. 154).

Assim, sem problemas de incorreções técnicas, o contrato de facção pode ser tratado como terceirização, mas esta deve ser entendida como gênero dos processos de externalização que a indústria brasileira passou a sofrer com o implemento de técnicas toyotistas de produção, outrossim, a análise dos contratos de facção, sob a perspectiva do Direito Trabalhista, deve ser abordada de acordo com o impacto que causa no mundo do trabalho,

principalmente quando esta modalidade de contratação for concretizada com o fito de precarização dos direitos e garantias trabalhistas.

O contrato de facção tem como características principais: a entrega de peças em estado bruto pela empresa contratante; a realização dos serviços nas instalações da empresa contratante; a autonomia da empresa contratada; a entrega, ao final, de produtos acabados pelo contratante; e a inexistência de exclusividade na prestação de serviços pela empresa contratada, quem em regra presta serviços a mais de uma empresa (PIOVESAN, 2013, p. 72).

Entretanto, não podemos afirmar de maneira absoluta que o contrato de facção seguirá a rigor a manifestação dos elementos elencados acima, podendo se verificar, ainda, a existência de exclusividade no fornecimento de produtos acabados e a realização dos serviços em locais diversos de onde se encontra a contratante, característica principal da descentralização produtiva.

Como bem observou PIOVESAN, citando o Prof. Souto Maior, tal medida resultou da necessidade do capital em tonar nebulosa a identificação da relação de emprego alastrando a linha de produção para além dos limites físicos da fábrica, e neste contexto, o processo produtivo acabou por ser “pulverizado em diversas unidades, fornecendo a aparência de que uma das unidades seja a realização de uma atividade empresarial específica” (PIOVESAN, 2013, p. 72 apud SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Curso de Direito do Trabalho - A Relação de Emprego, Vol. II, São Paulo, LTr: 2008. p.137).

Mas o que leva uma empresa a abrir mão do seu processo produtivo e confiá-lo a outra empresa? Quais os reais objetivos por trás deste “processo de terceirização”?

O fato é que muitas vezes o contrato de facção é utilizado como meio de intermediação de mão de obra, fazendo com que aquele não passe de um instrumento pelo qual a empresa contratante se garante para fugir do fisco e de suas obrigações trabalhistas, com o artifício de deslocar sua produção para outra (s) empresa (s). Neste contexto não há dúvidas de que estamos diante de uma situação fraudulenta e que deve ser duramente reprimida pelo Direito do Trabalho, pois, neste contexto, estamos diante de uma precarização das condições de trabalho.

A legislação brasileira não possui previsão legal expressa sobre a responsabilidade solidária, entre duas empresas que celebram contrato de prestação de serviços (Contratante / Contratada), pelos débitos trabalhistas oriundos da terceirização, inclusive contratos de facção.

Em que pese os contratos de facção serem instrumentos de relação meramente comercial entre empresas, o capital e a classe empregadora não podem utilizar-se deste

argumento para se eximirem das responsabilidades trabalhistas, quando tal instrumento foi firmado de maneira fraudulenta, com o fito exclusivo de burlar direitos e garantias trabalhista, buscando coibir a prática da terceirização irregular e suprir o vazio legislativo o Tribunal Superior do Trabalho se posicionou pela Súmula 331, proibindo a terceirização nas atividades-fim, permanentemente necessárias, e permitindo-a para as atividades meio, definindo a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora dos serviços.

Apesar de não haver uma legislação específica para os contratos de facção, além da Súmula mencionada, outros dispositivos legais dão sustentação para sua descaracterização, quando este é utilizado de maneira ilícita, vejamos:

Art. 9º da CLT, "serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação".

Analisando este dispositivo legal Regina M. V. Dubrugas, *in* CLT interpretada: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo, nos traz as seguintes observações:

Além das causas de nulidade dos atos jurídicos previstas no Código Civil, os atos jurídicos trabalhistas são considerados nulos se praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos consolidados.

Este dispositivo tem sido utilizado para justificar a nulidade de atos do empregador, como a contratação de mão-de-obra por cooperativas ou a contratação por escrito de mão-de-obra autônoma na qual se identifiquem os requisitos próprios do vínculo empregatício. Na análise deste dispositivo, devem ser consideradas as normas em questão, os fatos concretos, a livre manifestação de vontade e a boa-fé. Por livre manifestação de vontade deve-se entender aquela expressa sem vício de consentimento e calcada no direito à informação e à transparência.

A declaração de nulidade deve expressar o poder de controle da legalidade do juiz, e não a substituição posterior da vontade de uma das partes pelas convicções do julgador. O desequilíbrio de poderes entre as partes deve ser concretamente analisado, ao invés de se atribuir abstratamente a condição de hipossuficiente ao empregado, quando, na verdade, não o seja (MACHADO; ZAINAGHI, 2013, p. 13).

De modo subsidiário aplica-se o artigo 942 do Código Civil, regulando-se a responsabilidade patrimonial, uma vez que os bens do responsável pela violação de direito de outrem respondem pela reparação do dano causado a um terceiro. Inicialmente esta responsabilidade é individual, mas em determinadas situações é indireta, ou seja, situação em

que a pessoa responde por ato de terceiro (art. 932, incisos I a V do Código Civil), aplicando-se portanto o princípio da solidariedade, sendo tanto o agente causador do dano como o seu responsável obrigados pela reparação integral do dano.

Essa responsabilidade solidária do tomador de serviço não é automática e só será reconhecida em uma eventual reclamação trabalhista, onde o empregado da empresa contratada apontar também a empresa contratante como reclamada e, caso saia vencedor nesta demanda judicial, deverá constar da sentença judicial a responsabilidade da empresa contratante, para que possa vir a ser exigido contra esta algum valor que deixe de ser pago a ele pela contratada (PAULO; ALEXANDRINO, 2010, p. 81).

Evidentemente que em se tratando de contrato de facção, deverá ser reconhecida a ilegalidade do mesmo e conseqüentemente sua descaracterização, atribuindo a empresa contratante a responsabilidade pelo inadimplemento de créditos trabalhistas não quitados pela empresa contratada.

Analisando alguns julgados do Tribunal Superior do Trabalho, em sede de agravo de instrumento, no período de agosto/2014 a julho/2015, observamos que a descaracterização do contrato de facção se dá basicamente quando verificada a pessoalidade dos trabalhadores na prestação dos serviços, a ingerência da empresa contratante e a exclusividade da empresa contratada, gerando assim a responsabilidade subsidiária por parte da empresa tomadora do serviço e, conseqüentemente, a aplicação analógica da Súmula 331, TST.

Temos ainda a **Teoria do Risco Criado** (Art. 927, parágrafo único, Código Civil²) que considera objetiva a responsabilidade das empresas pelo dano causado aos empregados, cabendo a estes apenas a prova do dano causal, ou seja, não há que se falar em culpa, basta a prova da relação de causalidade entre a conduta e o dano (GONÇALVES, 2012, p. 283 e 453).

Assim, pelo que dispõe o art. 8º da CLT, não há razão para deixar de adotar tal entendimento também na esfera trabalhista, principalmente quando consideramos a natureza alimentar dos créditos trabalhistas (KROST, 2007, p.p. 28-35).

Portanto, o cunho civil do pacto firmado entre contratante e contratada também não serve de impeditivo à co-responsabilização daquela, já que desta natureza também se revestem os contratos de "terceirização", de empreitada e de subempreitada, sendo que a opção pelo repasse de parte do processo produtivo a terceiros traz em si, ainda de modo

² “Haverá obrigação de reparar o dano, independente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.”

implícito, a assunção dos respectivos riscos, devendo aquele que assim proceder se cercar de todo o zelo, agindo com probidade e boa-fé, pelo que dispõe o art. 422 do Código Civil (KROST, 2007, p.p. 28-35).

Como bem manifestado por SOUTO MAIOR [...] "ainda que a terceirização representasse – o que não se acredita sinceramente – uma evolução em termos de técnica produtiva, sua implantação não pode resultar na impossibilidade de os trabalhadores receberem os direitos pelos serviços que já prestaram. (...) A responsabilidade, em uma terceirização considerada válida, deve ser sempre solidária, pois de uma forma ou de outra as empresas contratantes utilizam o trabalho prestado pelo empregado" (KROST, 2007, p.p. 28-35, apud SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. O Direito do Trabalho como Instrumento de Justiça Social. São Paulo: LTr, 2000).

Por fim, pudemos observar que em um contrato de facção nem sempre é clara a diferença entre a autonomia e subordinação da empresa contratada, a verdade é que dificilmente existirá um contrato de facção em que a empresa contratante não estabeleça um mínimo de diretrizes e determinações básicas para o serviço que será prestado, embora não dirija ou fiscalize diretamente o cotidiano da prestação de serviços. Esta manifestação, especialmente no início do acordo pactuado e na entrega do serviço, não descaracteriza a autonomia.

Entretanto, quando tais determinações e diretrizes se resumirem a ordens realizadas cotidianamente e de forma reiterada pelo tomador de serviços, de modo a concretizar a prestação de serviços pelos trabalhadores, a ideia de autonomia deixa de existir, despontando, assim, a realidade da subordinação e, conseqüentemente, emergindo a obrigação ou responsabilidade da empresa contratante pelos créditos trabalhistas não adimplidos pela empresa contratada.

Conclusão

No decorrer deste artigo pudemos evidenciar algumas mudanças ocorridas nas relações de trabalho, o mundo globalizado, o aperfeiçoamento tecnológico do meios de produção contribuiu para mudanças significativas nos modelos de contratação de mão de obra e dentre as inúmeras formas possíveis de contratação vimos surgir a figura da terceirização e, mais especificamente, dos contratos de facção, instrumento que permite a fragmentação dos processos de produção, mas que é utilizado principalmente com o objetivo de reduzir os custos de desta – o conceito de trabalho formal já não é mais o mesmo.

Este modelo de contratação, com um viés de terceirização e empreitada, ainda carece de uma legislação mais clara e específica, que acompanhe as mudanças até então ocorridas no mundo globalizado do trabalho, outrossim, enquanto essa regulamentação não ocorre, em hipótese alguma o direito do trabalho pode admitir que os contratos de facção sejam utilizados irregularmente com o fito exclusivo de impedir a preservação dos valores, direitos e garantias trabalhistas assegurados ao longo dos anos.

Este vazio legislativo fez com que o Tribunal Superior do Trabalho legislasse sobre a Terceirização e editasse a Súmula 331, e, na medida do possível, nossos Tribunais vêm decidindo corretamente sobre a responsabilidade solidária da empresa Contratante, pelos créditos trabalhistas não adimplidos pela empresa Contratada, desde que comprovado que o contrato de facção foi firmado de forma irregular, com o mero objetivo de suprimir direitos e garantias trabalhistas.

Evidentemente que dentro desta linha de raciocínio (contrato de facção não caracterizado) a responsabilidade deve ser sempre solidária, pois de uma forma ou de outra as empresas contratantes utilizam o trabalho prestado pelo empregado, sendo que a irregularidade se dá basicamente porque estas empresas não querem cumprir com a legislação laboral e, com isso, procuram burlar a lei e fugir de suas responsabilidades “terceirizando-as” a terceiros, em suma, utilizam o contrato de facção para dilapidar conquistas trabalhistas.

Referências Bibliográficas

ANDRIOLLI, Antônio I. Aumentar a exploração para garantir empregos? Revista Espaço Acadêmico, ANO IV, n. 39. Ago. 2004. Disponível em: <http://www.espacoacademico.com.br/039/39andrioli.htm>. Acesso em: 02 jul. 2015.

ANTUNES, Ricardo. Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre a metamorfose as centralidades do mundo do trabalho. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012. São Paulo: Cortez. Campinas, SP: UNICAMP, 2006.

BAUMAN, Zygmunt. Modernidade Líquida. Tradução Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

CARVALHO, Augusto César Leite de. Direito do Trabalho: Curso e Discurso: curso e discurso. Aracajú: Evocati, 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

DIEESE. Produto 3 - Estudo de caso III. Setor de Confecções no Nordeste. Novembro de 2006. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/relatoriotecnico/2006/estudoCaso3SetorConfeccaoNE.pdf>. Acesso em: 18 jul. 2015.

DROPA. Alison; BIAVASCHI, Magda Barros. O Tribunal Superior do Trabalho e a terceirização: Dinâmica das decisões no período 2000-2013. Revista Ciência do Trabalho, n. 3, Dezembro de 2014. p. 69-98. Disponível em: <http://rct.dieese.org.br/rct/index.php/rct/issue/view/n.%203>. Acesso em: 18 jul. 2015.

DURAND, José Carlos. Façonismo: produção familiar em tecelagem. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 25, n. 1, jan./mar. 1985. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75901985000100001>>. Acesso em: 16 mar. 2015.

G. Eduardo Tomayo. Flexibilidad Laboral: de vuelta al siglo XIX?. Revista TESIS 11 Internacional, Argentina-Buenos Aires, Año 9 – Nº 44 – Enero – Febrero de 1999. p. 41-43. Disponível em: <<http://www.thesis11.org.ar/wp-content/uploads/2010/01/44.pdf>>. Acesso em: 02 jul. 2015.

GONÇALVES, Carlos Roberto. Direito Civil Brasileiro, volume4: Responsabilidade Civil. 7. Ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

GORZ, André. Crítica da divisão do trabalho. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

KROST, Oscar. Contrato de facção: fundamentos da responsabilidade da contratante por créditos trabalhistas dos empregados da contratada. Justiça do Trabalho, Porto Alegre, v. 24, n. 287, p. 28-35, nov. 2007.

MACHADO, Costa – Organizador; ZAINAGHI, Domingos Sávio – Coordenador. CLT interpretada: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2013.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. Manual de Direito do Trabalho. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2010.

PIOVESAN, Georgia Patrignani Caldatto. Subcontratação como instrumento de violação ao princípio da proibição ao retrocesso social, 2013, 304 f. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-08012014-165604/>>. Acesso em: 01 jul. 2015.

RANGEL, Maurício Crespo. Relações de Trabalho: Novos paradigmas. Rev. TST, Brasília, vol. 73, n. 3, jul/set 2007. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/1295387/1312862/6.+Rela%C3%A7%C3%B5es+de+trabalho+-+novos+paradigmas>. Acesso em: 02 jul. 2015.

SOARES, José Ronald Cavalcante. Reflexões sobre as transformações no mundo do trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho 7ª Região, Ceará, Ano XXVIII - Nº 28 - Janeiro a Dezembro de 2006. p. 35-40. Disponível em: <http://www.trt7.jus.br/files/jurisprudencia/revista_tribunal/RevistadoTribunal2006.pdf>. Acesso em: 02 jul. 2015.