

TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA NO RAMO DA CONSTRUÇÃO CIVIL – A LUZ DA SÚMULA 331 DO TST E SOB O ENFOQUE DA OJ SDI I 191

Juliana Chrisley da Fonseca¹

Orientadora: Kewri Rebeschini de Lima²

RESUMO

Com a tramitação do Projeto de Lei n.º 30 de 2015, este artigo visa contribuir com os estudos das eventuais atribuições ao dono da obra, sendo ela uma empresa construtora, especificamente com base na Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e na Orientação Jurídica (OJ) SDI I 191. De início analisaremos todos os aspectos históricos, princípios, sobre o contrato de trabalho e relação de emprego com base no Direito do Trabalho, estabelecendo uma ideia basilar. Em seguida as vantagens e desvantagens da Terceirização Trabalhista e para finalizar como ocorre a eventual responsabilização do tomador de serviços e em quais casos não pode ser aplicada a responsabilidade subsidiária que é o foco deste trabalho.

Palavras-chave: Terceirização Trabalhista. Responsabilidade solidaria ou subsidiária do tomador de serviço. Obrigações trabalhistas no ramo da construção civil.

ABSTRACT

With the processing of Bill No. 30 of 2015, this article aims to contribute to the studies of possible assignments to the developer, it is a construction company, specifically based on Precedent 331 of the TST and OJ SDI I 191. Initially we analyze all the historical aspects , principles of the employment contract and the employment relationship on the basis of labor law, establishing a basic idea . Then the advantages and disadvantages of Labour Outsourcing and to finish as is the potential liability of the borrower services and which cases can not be applied to secondary liability which is the focus of this work.

¹Graduanda do décimo semestre do curso de Direito do UNIVAG - Centro Universitário de Várzea Grande - MT. Email: <juliana_chrisley@outlook.com>.

²Professora Orientadora da disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso - II no curso de Direito UNIVAG - Centro Universitário de Várzea Grande - MT. Mestre em Direito. Advogada. Email: <kewrilima@hotmail.com>.

Key-words: Labour outsourcing. solidary or subsidiary responsibility of the service receiver .
labor obligations in the construction industry .

1 INTRODUÇÃO

Resta claro, a importância da pesquisa no ramo jurídico atualmente, tendo em vista que está em constante modificação, e cabe ao operador do direito buscar se aperfeiçoar e especializar em determinada área, porém deve estar atendo as atualizações ocorridas, posto que o ramo do direito é interligado, não podendo fazer distinção entre os seus institutos.

Quando as empresas tiveram um grande aumento na competitividade, estava sofrendo muito com um custo de produção muito alto e diante desta situação não conseguiam focar em sua atividade principal para conseguir combater esta concorrência.

Com isso, as empresas visando combater esta concorrência buscaram inserir na relação de trabalho uma terceira pessoa, acabando com aquela ideia de relação bilateral entre empregador e empregado, esta terceira pessoa é a empresa que terceiriza os serviços para que a atividade empresarial consiga focar em seu objeto fim, para que tenha um melhor desenvolvimento mercantil e consiga enfrentar a concorrência que a cada dia vem aumentando neste ramo.

Desta forma, as empresas passaram a descentralizar estas atividades meio, sendo estas atividades desenvolvidas pelos empregados da empresa fornecedora dos serviços. Este processo de transferir as suas atividades para um terceiro é denominado terceirização.

Principalmente agora com o Projeto de Lei nº 30 de 2015, a terceirização demonstra estar acompanhando a evolução das relações de trabalho, como enfoque dessa relação a terceirização de qualquer atividade, a responsabilidade da contratante é subsidiária, mas caso a contratante não fiscalize os pagamentos a responsabilidade passa a ser solidária.

2. SOBRE A TERCEIRIZAÇÃO

2.1 Nomenclatura

Primeiramente cumpre esclarecer que a responsabilização nesta espécie de contratação de serviços, é atribuída caso a terceirização seja contratada de forma lícita ou ilícita.

Deste modo basicamente para responsabilizar uma empresa tomadora de serviços, deve ser feita uma simples análise se os serviços contratados estão permitidos nas legislações que tratam sobre o assunto e se o serviço contratado não se trata da atividade fim da tomadora.

Com isso resta evidente a fragilidade nesta imposição de responsabilidade, pelo caráter subjetivo da definição desta atividade fim ou atividade meio.

2.2 SÚMULA 331 DO TST

Tendo em vista que no nosso ordenamento jurídico, o tema em questão é relativamente novo e não há um leque de legislações sobre este assunto. A Súmula 331 do TST é o instrumento legal que preceitua algumas formas de responsabilização na terceirização trabalhista, desta forma é extremamente necessária a análise de tal dispositivo:

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).

Este item da referida Súmula defende que é ilegal a intermediação de mão de obra, salvo no caso de trabalho temporário. Este item defende esta ilegalidade para evitar a mercantilização do trabalho (ter o trabalho como objeto).

Deste modo, pode-se concluir que a intermediação de mão de obra é em regra ilícita, uma vez que a única exceção é o trabalho temporário que esta regulada pela Lei 6.019 de 1974. Cumpre ressaltar que não devemos confundir o empregado contratado por prazo determinado e o trabalhador temporário.

O Contrato de Trabalhadores Temporários possui características próprias, conforme preceitua os Doutrinadores Henrique Correia e Élisson Miessa:

- a. **Contrato de trabalho escrito:** o contrato de trabalho entre empregado e empregador será necessariamente escrito, ou seja, solene. Ressalta-se que o vínculo empregatício ocorre entre trabalhador temporário e empresa de trabalho temporário. Ademais, o contrato civil entre empresa prestadora de mão de obra e empresa tomadora de serviços também deverá ser escrito e descrever os motivos da contratação;
- b. **Prazo de 03 meses:** como se trata de trabalho temporário, esse contrato é firmado por prazo certo de, no máximo, 3 meses. Deve-se ressaltar, entretanto, que há possibilidade de prorrogação, desde que expressamente autorizada pelo ministério do Trabalho e Emprego;

c. **Contratação nas hipóteses expressamente previstas em lei:** a Lei n.º 6.019/74 prevê apenas duas hipóteses para a contratação de trabalhador temporário, as quais estão relacionadas a seguir:

1. **Necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente:** ocorre a contratação de trabalhadores temporários para substituir os empregados permanentes da empresa tomadora de serviços. Essa substituição pode ocorrer pelos mais diversos motivos de afastamento pessoal permanente, como: empregada em gozo de licença-maternidade, acidente de trabalho, férias, etc.
2. **Acréscimo extraordinário de serviços:** Neste caso, a empresa tomadora de serviços contratará trabalhadores temporários para situações excepcionais, como nos períodos festivos, em que há maior volume de trabalho. Ex.: fábrica de chocolate em época de Páscoa, loja de roupas em época de natal.³

Este trabalhador temporário irá realizar a prestação de serviços tanto na atividade-fim como na atividade-meio da empresa tomadora dos serviços. O que importa aqui é respeitar as determinações acima estabelecidas.

Caso ocorra esta contratação de forma irregular, será formado um vínculo de emprego entre o empregado e o tomador de serviços, este vínculo é direto, não há que falar em responsabilidade subsidiária ou solidária, esta responsabilidade é exclusiva deste tomador de serviços que desta forma torna-se o real empregador.

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).⁴

Da mesma forma como ocorre na iniciativa privada, existe a possibilidade da Administração Pública podendo ser direta ou indireta, terceirizar seus serviços secundários, que são suas atividade-meio. Ex.: Limpeza; telefonia; vigilância.

Porém as atividades que são típicas dos entes estatais, tais como aquelas vinculadas a justiça, segurança, etc., não podem ser terceirizadas.

A terceirização aqui mencionada deve ser interpretada de forma restritiva, e deve respeitar os seguintes requisitos:

a. atividade-meio ou atividades secundárias da empresa: é considerado que os serviços prestados pelos terceirizados devem estar ligados às atividades periféricas, secundárias ou atividade-meio da empresa, assim como serviços de limpeza e vigilância. Exemplo: Uma mineradora terceirizar os serviços de limpeza, assim a atividade-fim desta seria a extração e

³ MIESSA. Élisson; CORREIA. Henrique. *Súmulas e Orientações Jurisprudenciais do TST, comentadas e organizadas por assunto*.⁴ Edição, Salvador: Editora Juspodvim, 2014, p. 144/145.

⁴ Idem, p. 146.

comercialização de minérios e de seus derivados e a atividade terceirizada qual seja a limpeza predial seria apenas uma atividade-meio.

b. ausência de pessoalidade e subordinação: entre trabalhador e a tomadora dos serviços não haverá pessoalidade, deste modo pode afirmar que o trabalhador terceirizado não é contratado pela tomadora, o correto seria afirmar que a tomadora contrata os serviços e não o trabalhador. Todas as ordens ao empregado devem ser feitas pela empresa que terceiriza os serviços para a tomadora, deste modo, o empregado está subordinado a empresa mediadora e não a tomadora. Caso a empresa tomadora de serviços quiser estipular qualquer regra, ou ainda estiver insatisfeita com os serviços prestados deve remeter as solicitações para a empresa mediadora.

Por toda esta pesquisa falamos sobre atividade-meio e atividade-fim, e é imperioso esclarecer que a responsabilização destas empresas diante desta forma de contratação está direcionada a definir se a atividade contratada é meio ou fim.

Porém esta definição destas espécies de atividade é muito vaga, tendo em vista que o tema em questão não tem um bojo de legislação para regulamentar tal instituto. Existem projetos de lei para a regulamentação desta contratação, um dos mais robustos é o Projeto de Lei n. 4330/2004, porém este projeto está enfrentando diversas críticas dos sindicatos e órgãos de proteção ao empregado, tendo em vista que o principal objetivo deste projeto é permitir a terceirização nas atividades principais das empresas.

De acordo com os Doutrinadores Henrique Correia e Élisson Miessa:

Ademais, vem crescendo, na doutrina, a aplicação da teoria da subordinação estrutural para afastar terceirizações ilícitas. A subordinação estrutural ou integrativa consiste na inserção do trabalhador na dinâmica produtiva do tomador de serviços. Os terceirizados, embora não recebessem ordens diretas do tomador, estariam participando diretamente da atividade econômica principal da empresa tomadora de serviços.⁵

Desta forma, como o tema é frágil com relação a legislação para regulamentação, há nos Tribunais da Justiça do Trabalho, uma divergência com relação a forma de aplicação de tal dispositivo. Diante desta inconsistência de julgamentos, a caracterização desta responsabilidade fica sempre a mercê dos Julgadores, de modo a hoje entender de uma forma e amanhã poder mudar este pensamento, pois não há legislação competente para disciplinar tal conteúdo.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações,

⁵ Idem, p. 146.

desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.⁶

Após a caracterização da responsabilidade ao adimplemento das verbas trabalhistas e contratuais, o responsável pelo adimplemento de tais valores é a empresa prestadora de serviços/empregadora.

Porém caso esta prestadora de serviços ora empregadora não pague com os débitos trabalhistas, caberá a empresa tomadora o pagamento destes encargos, tendo em vista que ela se beneficiou do labor deste empregado.

Cumprе esclarecer que este adimplemento não enseja uma responsabilidade solidária, deve ser aplicada a responsabilidade subsidiária. Desta forma, apenas se a primeira reclamada (empresa prestadora de serviços) não efetuar o pagamento dos débitos, caberá a responsabilização da empresa tomadora ao adimplemento de tais verbas. Conforme preceitua o Art. 455 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT):

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

Parágrafo único – Ao empreiteiro principal fica ressalvada, nos termos da lei civil, ação regressiva contra o subempreiteiro e a retenção de importâncias a este devidas, para a garantia das obrigações previstas neste artigo.⁷

Desta feita, cabe somente de forma subsidiária a responsabilização do tomador de serviços ao adimplemento de verbas contratuais de um empregado contrato de uma empresa prestadora de serviços. E ainda conforme parágrafo único do dispositivo supracitado, cabe ação de regresso do tomador contra a empresa que prestou serviços.

Porém para que este tomador seja responsabilizado ao adimplemento de tais verbas, este deverá figurar o pólo passivo da demanda judicial, juntamente com a empresa que presta serviços. Desta forma, caso o empregado entre com uma Reclamação Trabalhista em face apenas de sua empregadora, não poderá posteriormente em ação autônoma requerer a responsabilização da empresa tomadora. Conforme jurisprudência abaixo:

EMBARGOS REGIDOS PELA LEI Nº 11.496/2007. AJUIZAMENTO DE AÇÃO AUTÔNOMA COM VISTAS À RESPONSABILIZAÇÃO SUBSIDIÁRIA DO TOMADOR DE SERVIÇOS PELAS PARCELAS DEFERIDAS EM PROCESSO DO QUAL NÃO PARTICIPOU. OFENSA À COISA JULGADA E AO DIREITO À AMPLA DEFESA E AO CONTRADITÓRIO. O entendimento que vem predominando nesta Corte superior é de que o **ajuizamento de uma nova ação apenas contra o tomador de serviços em que se pretende sua responsabilidade**

⁶ Ibidem, p.146.

⁷ BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho* – CLT - 1943.

subsidiária quando já transitada em julgado ação anterior contra seu empregador afronta a coisa julgada produzida na primeira ação e atenta contra o direito do tomador de serviços à ampla defesa e ao contraditório. Esse foi o entendimento que prevaleceu no âmbito da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais desta Corte, em sessão com composição completa, por maioria de votos, no julgamento do Processo nº E-RR - 9100-62.2006.5.09.0011, de relatoria do Ministro Horácio Raymundo de Senna Pires, julgado em 8/3/2012 e publicado em DEJT de 3/8/2012. Ressalvado o entendimento pessoal deste Relator. Embargos conhecidos e desprovidos. (TST, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 18/06/2015, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais)⁸

Diante desta a Jurisprudência supracitada preceitua que não é permitido o Empregador ora Reclamante após uma sentença transitada em julgada, postular juízo com ação autônoma a fim de responsabilizar o tomador de serviços, tendo em vista que deveria fazer quando ingressou com a 1ª Reclamatória Trabalhista em face da sua empregadora ora Prestadora de Serviços, pois afronta a coisa julgada da primeira ação e os princípios do contraditório e ampla defesa.

Esta responsabilidade mencionada abrange todas as verbas trabalhistas que estiverem na condenação, sendo assim conclui-se que esta responsabilidade abrange tanto as verbas de natureza salarial quando indenizatória.

Porém tais verbas, mesmo que abrangem toda a condenação, devem ser limitadas ao período que o empregado prestou serviços para a tomadora de serviços.

2.3 Aplicação da OJ 191 do TST.

Primeiramente cumpre esclarecer que a relação entre o empreiteiro e o dono da obra tem natureza civil, e a relação entre o empreiteiro e os empregados é regulada pela legislação trabalhista. Este dono da obra não é empregador dos trabalhadores, pois estes são contratados pelo empreiteiro que presta o serviço contratado pelo proprietário.

Esta orientação Jurisprudencial do Tribunal Superior de Justiça trata do entendimento pacificado desta corte, quanto a ausência de responsabilidade do Dono da Obra diante de um contrato.

⁸ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Processo nº E-RR - 9100-62.2006.5.09.0011, da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. 2012. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/203811733/embargo-em-recurso-de-revista-e-rr-251004020065090011>> Acesso em: 18 Mai 2016.

Desta forma, quando um Empregado ingressa com uma Reclamatória Trabalhista envolvendo o seu empregador ora contratado e aciona subsidiariamente a empresa que contratou os serviços a fim de uma obra determinada. Este exemplo, não há responsabilização subsidiária do Contratante, tendo em vista que a OJ em questão isenta este de tal responsabilidade, no caso de um contrato de empreitada em que se torne Dono da Obra.

CONTRATO DE EMPREITADA.DONO DA OBRA DE CONSTRUÇÃO CIVIL.RESPONSABILIDADE.

Diante da inexistência de previsão legal específica, o contrato de empreitada de construção civil 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.⁹

Conforme grifado na OJ acima, a ausência de previsão legal específica restringe a aplicação desta OJ, apenas no âmbito da construção civil. Com isso, não há um argumento para justificar esta proteção apenas para este âmbito das construções civis, sendo assim, os outros proprietários de setores diferentes podem ser responsabilizados por esta inadimplência do empreiteiro contratado.

Um ponto interessante é que não pode falar em aplicação da Sumula 331 do TST supramencionada, visto que não se trata de uma contratação por intermédio de empresa interposta, mas uma contratação de serviço determinado que tenha por resultado a obra.

Conforme entendimento do Tribunal Superior do Trabalho:

Neste Recurso de Revista, foi constatada que o Reclamante foi contratado para prestar serviços de reforma na segunda reclamada (responsabilidade subsidiária), assim esta tem condição de dona da obra e não foi atribuída nenhuma responsabilidade pelo inadimplemento da empreiteira que foi contratada para executar o serviço.

3 Da Responsabilização

Primeiramente cumpre esclarecer que a responsabilização nesta espécie de contratação de serviços, é atribuída caso a terceirização seja contratada de forma lícita ou ilícita.

⁹ MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique. *Súmulas e Orientações Jurisprudenciais do TST, comentadas e organizadas por assunto*. 4ª Edição, Salvador: Editora Juspodvím, 2014, p. 152.

Deste modo basicamente para responsabilizar uma empresa tomadora de serviços, deve ser feita uma simples análise se os serviços contratados estão permitidos nas legislações que tratam sobre o assunto e se o serviço contratado não se trata da atividade fim da tomadora.

Com isso resta evidente a fragilidade nesta imposição de responsabilidade, pelo caráter subjetivo da definição desta atividade fim ou atividade meio.

Recentemente em uma pesquisa de campo realizada no dia 07 de junho de 2016, na Construtora João de Barro Ltda (responsável pelas obras minha casa minha vida - condomínios horizontais) e na Trimec Construções e Terraplanagem Ltda (responsável por diversas obras dentro do Estado de Mato Grosso) apresentaram opiniões diversas a respeito das experiências com relação a terceirização.

De acordo com a opinião funcionário e preposto da Empresa Construtora João de Barro Ltda, Amilton Junior Martinuci da Silva:

No meu ponto de vista não vejo nenhuma vantagem em terceirizar, tendo em vista que os valores em nada alteram e a responsabilidade de fiscalizar aumenta bastante, sendo que futuramente quando formos encerrar a obra, será necessário comprovar os recolhimentos decorrente a relação de emprego e aloca-los corretamente.¹⁰

A opinião do funcionário e preposto da Trimec Construções e Terraplanagem Ltda, José Maria dos Santos Silva:

“Depende da terceirização, pois quando a Empresa contratada fecha em um valor menor, sem dúvida nenhuma é vantajoso. Pois é realizado um contrato em que a Empresa contratada informa o valor total para a contratante, valor esse que abrange todos os gastos que a contratada terá com seus funcionários e etc., sendo assim a contratante tem uma relevante diminuição dos encargos. Mas por outro lado tem as suas desvantagens, uma delas é as respectivas verbas trabalhistas decorrentes a obra inerente ao contrato.”¹¹

4 CONCLUSÃO

Com esta pesquisa restou comprovado os fatores que levaram a inserção do instituto da terceirização trabalhista na sociedade brasileira, bem como suas vantagens e desvantagens, suas possibilidades de utilização e ainda em quais aspectos ela se difere da relação comumente

¹⁰ Funcionário e Preposto da Construtora João de Barro Ltda – Amilton Junior Martinuci da Silva. Pesquisa de campo – Opinião sobre se é vantajoso ou não terceirizar.

¹¹ Funcionário e Preposto da Trimec Construções e Terraplanagem Ltda – José Maria dos Santos Silva. Pesquisa de campo – Opinião sobre se é vantajoso ou não terceirizar.

estabelecida entre empregado e empregador.

Esta terceirização apenas de estar a alguns anos é considerada uma novidade, pois faz parte de uma evolução social e tecnológica, esta evolução é nova e atual.

Pode-se observar que este instituto evoluiu gradativamente no Brasil, tendo em vista que começou a ter respaldo na legislação trabalhista, mesmo sendo esparsa. Desta forma esta utilização da terceirização passou a ser regulada pelas leis.

O inadimplemento das obrigações originárias da empresa terceirizada pode atingir em algumas situações o proprietário da empresa que contratou os serviços terceirizados. Porém, em outros casos não há que se falar nesta responsabilidade subsidiária em questão.

As principais legislações que tratam sobre esta regulação é a Súmula 331 do TST, onde estabelece as formas da terceirização e ainda se o devedor principal não cumprir com a obrigação trabalhista de adimplir as verbas, esta obrigação decai sobre o devedor secundário qual seja o contratante. E a OJ 191 SDI-I do TST, onde isenta o Dono da Obra no caso de contratação de obra certa e determinada, salvo se esta empresa contratante não seja incorporadora.

Porém há um Projeto de Lei da Câmara nº 30, de 2015 (Projeto de Lei Original nº 4.330, de 2004), cujo o texto original teve algumas alterações, dispõe sobre os contratos terceirizados e as relações de trabalho dele decorrentes. O presente projeto de lei, busca diminuir a informalidade no mercado de trabalho, tendo assim o trabalhador os seus direitos garantidos.

Ao final dos estudos temos que a Terceirização é uma excelente forma de contribuição para as empresas, pois conseguem dedicar de forma exclusiva as suas atividades principais, enquanto terceirizam suas atividades meio, porém deve ser respeitado os direitos trabalhistas.

5 REFERÊNCIAS

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho** – CLT – 1943;

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, 1988;

BRASIL. Código Civil, Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002. 1ª edição. São Paulo: **Revista dos Tribunais**, 2002;

CASTRO, Rubens Ferreira. **A Terceirização no Direito do Trabalho**. São Paulo: Malheiros Editores, 2000;

DELGADO, Maurício Godinho, **Curso de Direito do Trabalho**, 9ª edição, São Paulo: LTr, 2010;

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução**. São Paulo: LTr, 2005;

DUARTE, Guido Arrien. **A responsabilidade do contratante pelos encargos trabalhistas nos contratos de empreitada e subempreitada**. Conteudo Juridico, Brasilia-DF: 30 out. 2014. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.50399&seo=1>>. Acesso em: 18 maio 2016.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. Editora Método - 2007;

MARTINS, Sergio Pinto. **A Terceirização e o Direito do Trabalho**. 6ed. São Paulo: Atlas, 2003;

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 8ed. São Paulo: Atlas, 1999;

MASCARO, Amauri. **Curso de Direito do Trabalho**, 29ª ed. São Paulo: Saraiva, 2014;

MIESSA. Élisson; CORREIA. Henrique. **Súmulas e Orientações Jurisprudenciais do TST, comentadas e organizadas por assunto**. 4ª Edição, Salvador: Editora Juspodvim, 2014;

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011;

SANTOS, Josaphá Francisco dos. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: América, 2002.

SENADO FEDERAL. **Diário do Senado Federal**. Disponível em: <<http://legis.senado.leg.br/diarios/BuscaDiario?tipDiario=1&datDiario=29/04/2015&paginaDireta=00592>>. Acesso em: 23 maio 2016.