

**CENTRO UNIVERSITARIO FAMINAS
CURSO DE DIREITO**

BRUNO DA CRUZ SILVA

**PEJOTIZAÇÃO: UMA PRÁTICA PARALELA AO DIREITO DO
TRABALHO**

**MURIAÉ
2023**

BRUNO DA CRUZ SILVA

**PEJOTIZAÇÃO: UMA PRÁTICA PARALELA AO DIREITO DO
TRABALHO**

Trabalho de conclusão de curso apresentado por Bruno da Cruz Silva perante o Curso de Direito do Centro Universitario Faminas, como requisito parcial para a obtenção do Grau de Bacharel em curso de graduação.

Orientador: Prof. Esp. Henrique Antonio Bezerra Tavares.

MURIAÉ

2023

S586p Silva, Bruno da Cruz
Pejotização: uma prática paralela ao direito do trabalho. / Bruno da Cruz Silva. - Muriaé: FAMINAS, 2023.
27p.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – UNIFAMINAS, Muriaé-MG, 2023

Orientador: Profº. Esp. Henrique Antônio Bezerra Tavares

1. Terceirização. 2. Pejotização. 3. Parassubordinação.
4. Relações de trabalho. I. Silva, Bruno da Cruz. II. Título.

CDD: 344.01

TERMO DE APROVAÇÃO

BRUNO DA CRUZ SILVA

PEJOTIZAÇÃO: UMA PRÁTICA PARALELA AO DIREITO DO TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso, Monografia.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Esp. Henrique Antonio Bezerra Tavares – Orientador

Prof. _____
Instituição: Centro Universitario Faminas

Prof. _____
Instituição: Centro Universitario Faminas

NOTA: -----

MURIAÉ 2023

Dedico este trabalho à minha família, amigos e todos que de certa forma deixei de estar próximo pelos momentos de ausência.

AGRADECIMENTO

Certamente estes parágrafos não irão atender a todas as pessoas que fizeram parte dessa importante fase de minha vida. Portanto, desde já peço desculpas àquelas que não estão presentes entre essas palavras, mas elas podem estar certas que fazem parte do meu pensamento e de minha gratidão.

Agradeço ao meu orientador Prof. Henrique Antônio Bezerra Tavares, pela sabedoria compartilhada nesta trajetória.

Aos meus colegas de turma.

A coordenação do Curso, pela cooperação.

Gostaria de deixar registrado também, o meu reconhecimento à minha família, e amigos pois acredito que sem o apoio deles seria muito difícil vencer esse desafio.

Enfim, a todos os que por algum motivo contribuíram para a realização desta pesquisa.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	7
2	TERCEIRIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO.....	8
3	O SENSO COMUM E OS MECANISMOS JURIDICOS PARA A EFETIVAÇÃO DA PRÁTICA	16
3.1.	EFEITOS INDIVIDUAIS DA PEJOTIZAÇÃO	17
3.2.	EFEITOS COLETIVOS DA PEJOTIZAÇÃO	20
4	DISCUSSÃO: SOLUÇÃO OU ENFRAQUECIMENTO DAS GARANTIAS DO TRABALHO E SOCIAIS	22
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	23
	REFERÊNCIAS.....	25

RESUMO

O presente trabalho apresenta uma análise aprofundada sobre a preocupante situação averiguada no mercado de trabalho brasileiro que consiste na chamada “Terceirização” ou “Pejotização” das relações trabalhistas. Cada vez mais é crescente a chamada terceirização na contratação de funcionários pelas empresas brasileiras, a fim de diminuir/minimizar os custos da contratação, bem como o risco em relação a eventuais problemas que ocorram com o trabalhador, bem como das verbas e direitos trabalhistas que o mesmo possui. O grande problema surge quando a terceirização é utilizada tão somente com o intuito de prejudicar o trabalhador e lhe tolher direitos trabalhistas e sociais que são garantidos pela Constituição Federal. A pesquisa ora realizada, portanto, busca fomentar o debate sobre a referida problemática.

Palavras-chave: Terceirização. Pejotização. Parassubordinação. Relações de Trabalho.

ABSTRACT

The present work presents an in-depth analysis of the worrying situation found in the Brazilian labor market, which consists of the so-called “Outsourcing” or “Pejotization” of labor relations. The so-called outsourcing in the hiring of employees by Brazilian companies is growing more and more, in order to reduce/minimize the costs of hiring, as well as the risk in relation to possible problems that occur with the worker, as well as the funds and labor rights that the same has. The big problem arises when outsourcing is used only with the intention of harming the worker and restricting him from labor and social rights that are guaranteed by the Federal Constitution. The research now carried out, therefore, seeks to promote the debate on the aforementioned problem.

Keywords: Outsourcing. Pejotization. Parasubordination. Work relationships.

1 INTRODUÇÃO

A abordagem temática da presente monografia tem por objetivo central realizar uma breve dissertação sobre a terceirização/pejotização das relações de trabalho, adentrando na problemática da banalização da terceirização e da desregulamentação sistemática e progressiva da proteção do trabalhador.

As consequências trabalhistas e sociais de um sistema desregulado de terceirizações/pejotização é difícil de prever quando feita em larga escala, pois tal movimento tem o claro intuito de tolher direitos trabalhistas e sociais dos trabalhadores que foram conquistados com muito custo ao longo dos anos.

O problema da presente pesquisa, portanto, passa pela necessidade de uma análise crítica da situação da terceirização/uberização do trabalho em território nacional, bem como de eventuais soluções para amenizar/solucionar o problema em questão.

A economia visada pelas empresas e empregadores age sobre os pilares da dissolução, controle e fragilização das relações de trabalho, de modo que são impostas às novas modalidades laborais a terceirização, precariedade, informalidade e flexibilidade espacial e temporal, sob a falsa ideologia do trabalho autônomo.

Como tipo de pesquisa, pretende-se utilizar a pesquisa exploratória, com o objetivo de levantar informações no que tange a atuação das plataformas digitais como elemento transformador das relações laborais.

Por esse viés, será ressaltado o reflexo do desenvolvimento tecnológico das empresas e suas consequências quanto à concepção jurídica de terceirização e pejotização na relação de trabalho entre os prestadores e tomadores de serviços, de acordo com o Direito do Trabalho. Outrossim, serão apresentados problemas e soluções a respeito dessa realidade vivenciada pelos trabalhadores terceirizados/pejotizados.

No que se refere ao método, o mais adequado será a pesquisa bibliográfica, com a análise de diversos materiais bibliográficos referentes ao tema de pesquisa proposto

Por conseguinte, as técnicas de coletas de dados utilizadas serão, além das pesquisas documentais e bibliográficas, a análise qualitativa de conteúdo e a

observação, a fim de proporcionar uma maior sustentação das ideias apresentadas no ínterim da discussão temática.

Para o desenvolvimento da presente pesquisa, surgem algumas questões norteadoras: quais os reflexos da terceirização/pejotização desenfreada nas relações de trabalho? Porque o ordenamento jurídico brasileiro está relutante em reconhecer que as leis trabalhistas devem alcançar de maneira ampla e plena esse vínculo entre as empresas e os terceirizados e prestadores de serviço (no caso da pejotização)?

Por esse viés, as hipóteses levantadas por meio da presente pesquisa são:

i) quais são as consequências da terceirização/pejotização no que tange a concepção jurídica de subordinação entre os prestadores e tomadores de serviço?

ii) Como isto fomenta a expropriação de direitos desses trabalhadores, sejam trabalhistas ou sociais?

iii) Quais os fundamentos legais que amparam ou desabonam essa conduta recentemente adotada na esfera trabalhista?

Por esse viés, diante das novas práticas laborais, justifica-se uma análise extensiva do conceito de subordinação jurídica admitido em lei, no que tange à caracterização do vínculo empregatício, gerando proteção e dignidade efetiva ao trabalhador terceirizado/pejotizado, sendo essa a principal força motora para o desenvolvimento da presente monografia.

2 TERCEIRIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

Sem sombra de dúvidas, o fenômeno da “terceirização” se transformou em tema altamente controvertido e delicado não só para juristas do trabalho, mas também para economistas, administradores, empresários, sindicalistas e trabalhadores.

Sendo a competitividade a palavra de ordem ditada pelo processo de globalização e da ideologia neoliberal, diversas empresas passaram a ver a terceirização como única forma de reduzir custos, mormente encargos sociais, trabalhistas e fiscais, procurando, com tal prática, diminuir o quantitativo de empregados e contratar com número cada vez maior de “colaboradores” autônomos ou pequenos empresários¹.

¹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. – 12. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2020. p. 666.

Os sindicatos das categorias profissionais posicionam-se contrários ao processo de “terceirização”, ante a possibilidade de desfalecimento da categoria, enfraquecimento do poder de negociação, redução de salários e vantagens previstos em convenções coletivas e acordos coletivos, tudo isso desaguando na diminuição das fontes de receitas sindicais².

A expressão terceirização resulta de neologismo oriundo da palavra terceiro, compreendido como intermediário, interveniente. Não se trata, seguramente, de terceiro, no sentido jurídico, como aquele que é estranho a certa relação jurídica entre duas ou mais partes³.

O neologismo foi construído pela área de administração de empresas, fora da cultura do Direito, visando enfatizar a descentralização empresarial de atividades para outrem, um terceiro à empresa.

Outro neologismo criado para designar o fenômeno (também externo ao Direito) da terciarização, refere-se ao setor terciário da economia, composto pelos serviços em geral, onde se situam as empresas terceirizantes — em contraponto aos setores primários (agricultura e mineração, por exemplo) e secundários (segmento industrial, por exemplo) do sistema econômico.

Contudo, este epíteto (terciarização) não chegou a se solidificar na identificação do fenômeno social, econômico e justralhista aqui examinado. Para o Direito do Trabalho terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços justralhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente.

A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de

² LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. – 12. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2020. p. 666.

³ ³ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores — 18. ed.— São Paulo : LTr, 2019. p. 541.

labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido⁴.

Segundo MARTINEZ⁵, o declínio do modelo taylorista/fordista de organização do trabalho foi motivado por uma concepção flexibilizadora dos processos produtivos. Surgiu um novo padrão organizacional, intitulado toyotismo. A produção em massa foi abandonada, emergindo, em nome da redução de custos, a ideia da produção vinculada à demanda. Os trabalhadores dedicados à atividade-fim — objeto social do empreendimento — passaram a ser estimulados por mecanismos de competição: suas retribuições seriam mais elevadas na medida em que alcançassem ou superassem metas preestabelecidas.

Aqueles operários que não se adaptavam ao novo ritmo eram dispensados e, mediante novas contratações, realocados em outras empresas para realizarem atividades-meio, ou seja, atividades secundárias ou instrumentais da atividade-fim. Iniciou-se, assim, verdadeira reengenharia da estrutura empresarial: empresas periféricas passaram a contratar trabalhadores sem qualificação ou pouco qualificados para operações de curto tempo (trabalho temporário) ou para a realização de serviços instrumentais; empresas centrais concentraram seus esforços na contratação de trabalhadores qualificados para a operação e fiscalização do processo produtivo final⁶.

Essas empresas periféricas associaram-se às empresas centrais e, mediante um processo que se convencionou chamar de terceirização, assumiram o papel de provê-las no que diz respeito aos serviços meramente instrumentais.

Assim, as relações entre empresas periféricas e centrais estabeleceram-se sem que nenhuma regulação especial lhes tivesse sido direcionada, mas chamaram a atenção, em certas particularidades, para uma possível exploração dos trabalhadores envolvidos ou ainda para uma possível fuga de responsabilidade.

Pois bem. Depois de anos regulada apenas por Súmula do Tribunal Superior do Trabalho, a terceirização como um todo passou a ser tratada pela Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, com vigência imediata à publicação, cujo projeto — o PL nº

⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores — 18. ed.— São Paulo : LTr, 2019. p. 541.

⁵ MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho. – 11. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2020. p. 464.

⁶ MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho. – 11. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2020. p. 464-465.

4.302, de 1998 (número 3/2001 no Senado Federal) — apresentado pelo Poder Executivo no governo do ex-presidente Fernando Henrique Cardoso foi retirado de pauta por iniciativa do seu sucessor, Luís Inácio Lula da Silva, mediante a Mensagem n. 389, em 19 de agosto de 2003, sendo este um dos muitos fundamentos em virtude do qual será certamente questionada a sua constitucionalidade⁷.

Disposições legais acerca da prestação de serviços por interposta empresa são encontradas, em nosso País, tanto no direito do trabalho como no direito administrativo. No âmbito da legislação trabalhista, encontramos os seguintes diplomas legais⁸:

- Lei 6.019, de 03.01.1974, que institui o trabalho temporário nas empresas urbanas;
- Lei 13.429, de 31.03.2017, que altera dispositivos da Lei 6.019, de 03.01.1974, que dispõe, além do trabalho temporário nas empresas urbanas, sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros;
- Lei 13.467, de 13.07.2017, que altera a CLT e acrescenta artigos à Lei 6.019/1974, dispondo sobre relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros;
- Lei 7.102, de 20.07.1983, que disciplina os serviços especializados prestados por vigilantes nas empresas de segurança para estabelecimentos financeiros, empresas de vigilância e transportes de valores;
- Lei 8.036, de 11.05.1990 (Lei do FGTS), que, no seu art. 15, considera como empregador a pessoa física ou jurídica que “figurar como fornecedor ou tomador de mão de obra, independente da responsabilidade solidária ou subsidiária a que eventualmente venha a obrigar-se” (§ 1º) e como trabalhador “toda pessoa física que prestar serviços a empregador, a locador, ou tomador de mão de obra” (§ 2º).
- Lei 8.949, de 09.12.1994, que acrescentou o parágrafo único ao art. 442 da CLT, dispondo que “qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela”.
- Lei 12.690/12, cujo art. 2º considera Cooperativa de Trabalho a sociedade constituída por trabalhadores para o exercício de suas atividades laborativas ou profissionais com proveito comum, autonomia e autogestão para obterem melhor qualificação, renda, situação socioeconômica e condições gerais de trabalho. O art. 7º da referida lei dispõe que a Cooperativa de Trabalho deve garantir aos sócios os seguintes direitos, além de outros que a Assembleia Geral venha a instituir:

⁷ MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho. – 11. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2020. p. 465.

⁸ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. – 12. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2020. p. 672-674.

- I – retiradas não inferiores ao piso da categoria profissional e, na ausência deste, não inferiores ao salário mínimo, calculadas de forma proporcional às horas trabalhadas ou às atividades desenvolvidas;
- II – duração do trabalho normal não superior a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, exceto quando a atividade, por sua natureza, demandar a prestação de trabalho por meio de plantões ou escalas, facultada a compensação de horários;
- III – repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- IV – repouso anual remunerado;
- V – retirada para o trabalho noturno superior à do diurno;
- VI – adicional sobre a retirada para as atividades insalubres ou perigosas; VII – seguro de acidente de trabalho.

O autor LEITE⁹ defende a inconstitucionalidade da Lei nº 12.690/2012, por ofensa aos princípios da dignidade humana, do valor social do trabalho, da função socioambiental da empresa, da relação de emprego protegida e da busca do pleno emprego, além de olvidar o princípio da vedação ao retrocesso social e estimular as fraudes na contratação de empregados por intermédio de cooperativas de trabalho.

Igualmente, pelos mesmos fundamentos, entende que são inconstitucionais os dispositivos da Lei nº 6.019/1974, alterados pelas Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017, que autorizam a terceirização em atividade-fim da empresa contratante (tomadora) em relação aos serviços prestados por trabalhadores de outra empresa.

Como amplamente destacado ao longo do trabalho, a terceirização em atividade-fim, além de precarizar as relações trabalhistas em geral, viola diversos princípios constitucionais, bem como tratados internacionais de direitos humanos, os quais estabelecem o primado do trabalho digno, o valor social do trabalho e da livre-iniciativa, a função socioambiental da empresa, a busca do pleno emprego etc.

Em paralelo a terceirização nas relações de trabalho, surge a problemática da parassubordinação.

O conceito de parassubordinação tem origem na constatação de que a concepção binária adotada pela legislação trabalhista (autonomia — subordinação) não é suficiente para abranger toda a multiplicidade de situações de trabalho e toda a tipologia de contratos encontradas na sociedade de hoje¹⁰.

Enxergando um patamar intermediário entre o trabalho subordinado — típico da relação de emprego — e o trabalho autônomo, certa corrente interpretativa

⁹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. – 12. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2020. p. 674.

¹⁰ ROMAR, Carla Teresa Martins. Direito do trabalho; coordenador Pedro Lenza. – 5. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2018. p. 135.

européia cunhou o conceito de trabalho parassubordinado, de modo a concluir pela aplicação, sobre esses trabalhadores, de uma normatividade restrita e acanhada, distante da amplitude e firmeza do Direito do Trabalho clássico. Semelhante construção, entretanto, tendeu a produzir indissimulável desvalorização do trabalho humano¹¹.

Ainda, segundo os ensinamentos de Maurício Godinho Delgado¹²:

As fórmulas de flexibilização e de desregulamentação trabalhistas, na verdade, ostentam importante correspondência com período histórico de crise do Direito do Trabalho, deflagrado no Ocidente a partir do final dos anos de 1970, em meio à estruturação de nova hegemonia político-cultural, de matriz liberalista, que iria perdurar por algumas décadas. Sob o impulso do argumento motor de que o Direito do Trabalho clássico criava obstáculos desnecessários e inconvenientes à livre gestão das relações econômicas e sociais, prejudicando a produtividade e a concorrência empresariais, despontaram diversificados veios discursivos e fórmulas interpretativas e normativas dirigidas à busca de maior aproximação dos processos e mecanismos de gestão da força de trabalho às necessidades econômicas do sistema capitalista. O resultado alcançado, entretanto, apontou essencialmente para a maior concentração de renda e a maior precarização das condições de trabalho nas economias e sociedades que absorveram tais orientações político-ideológicas.

A parassubordinação é caracterizada como um “*modelo intermediário entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo*”¹³. O trabalhador parassubordinado é aquele que não é empregado, pois lhe falta a subordinação jurídica típica desta condição, mas também não é autônomo, porque mantém uma certa dependência em relação ao tomador dos serviços.

Assim, segundo proposição doutrinária — especialmente estrangeira —, o parassubordinado não teria todos os direitos trabalhistas assegurados aos empregados, mas a ele deveriam ser garantidos alguns direitos, “*como os direitos fundamentais do trabalho decente, a proteção contra discriminações, a proibição do*

¹¹ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. — 18. ed.— São Paulo : LTr, 2019. p. 75.

¹² DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. — 18. ed.— São Paulo : LTr, 2019. p. 75.

¹³ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 5. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2009. p. 289.

*trabalho forçado, a defesa das crianças e adolescentes que trabalham e a proteção da seguridade social*¹⁴.

O elemento da parassubordinação representa a intermediação entre os termos subordinado e o autônomo. Para iniciar essa análise no campo do Direito do Trabalho, é necessário, primeiramente, identificar os requisitos característicos da relação empregatícia, os quais correspondem a continuidade da relação (não eventualidade); a pessoalidade; a remuneração (onerosidade); a dependência econômica (subordinação); e, a existência de colaboração ou ligação funcional.

Considerando as novas modalidades de prestação de serviços, identifica-se relações laborais que não preenchem os requisitos necessários para configurar o vínculo empregatício, de modo que não recebe o amparo do direito do trabalho, bem como não se enquadra em nenhuma das duas concepções de trabalho, seja subordinado ou autônomo.

Pode-se afirmar que os capitalistas priorizaram a redução de custos, a produtividade, a competitividade, a flexibilização, a neutralização dos conflitos, e isso fez o mundo laboral mudar profundamente¹⁵.

Uma das consequências mais visíveis desse processo foi evidenciada na redefinição do perfil do trabalhador, que foi chamado a assumir riscos antes exclusivamente tomados pelos capitalistas. No lugar da subordinação jurídica típica passou a existir uma situação de parassubordinação, na qual, embora presente, o poder diretivo do empregador foi mitigado.

A parassubordinação passa a ser, então, visualizada em relações pessoais de colaboração continuada e coordenada, em que a direção dos serviços está presente de modo difuso e pontual. Igualmente no plano de uma possível parassubordinação, estão inseridas as discussões que envolvem o chamado *crowdwork*, aquele trabalho coordenado digital prestado para uma multidão (*crowd*) de clientes indeterminados mediante plataformas digitais¹⁶.

O trabalho parassubordinado se assemelha, em partes, as duas modalidades supracitadas. Contudo, a subordinação não é claramente identificada, visto a ausência

¹⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho. 18. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2003. p. 432.

¹⁵ MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho. – 11. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2020. p. 253.

¹⁶ MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho. – 11. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2020. p. 253.

de ligação contratual que vincule o empregador e o prestador de serviços. Essas modernas e alternativas formas de prestação de serviços ainda não são regulamentadas no ordenamento jurídico brasileiro, o qual ainda não reconheceu o instituto da parassubordinação. Desse modo, nota-se uma tendência assimiladora do direito do trabalho, tentando abarcar em cada caso concreto, esses trabalhadores autônomos economicamente dependentes.

Em momento anterior a Reforma Trabalhista, nossos legisladores reconheciam a necessidade de extensão e releitura do conceito de subordinação jurídica na caracterização do vínculo empregatício, de modo que a parassubordinação era elemento caracterizador desse elo. Todavia, com o advento da Lei nº 13.467/17 e em razão de alterações no que tange à contratação do trabalhador autônomo, o vínculo empregatício foi afastado, aos moldes do disposto no artigo 442-B da referida Lei.

Superveniente à reforma, diante de inúmeras críticas ao desmonte de direitos laborais, medidas provisórias e portarias foram editadas para aludir o tema. Todavia, foi perceptível o intento do legislador em restringir o alcance do direito laboral a algumas categorias de prestadores de serviços.

Fazendo um breve histórico sobre o trabalho parassubordinado, parafraseia-se o autor Marcelo Mascaro Nascimento¹⁷, o qual salienta que diante as exigências do mercado de trabalho da 2ª metade do século XX, surgiram meios de trabalho mais flexíveis, tais como o Toyotismo e o Volvismo, que de modo paralelo, ocasionou um aumento da demanda de trabalhos terceirizados.

“Essa nova necessidade fez aflorar relações de trabalho, as quais nem sempre se enquadravam com perfeição no conceito de trabalho subordinado, mas que também não podiam ser consideradas como trabalho autônomo. Diante dessa situação fática e da dificuldade do Direito em emoldurar o mundo dos fatos dentro dos institutos jurídicos pré-existentes, a doutrina italiana criou uma figura intermediária, denominada parassubordinação e que foi introduzida no ordenamento jurídico desse país pela Lei Biaggi.”

Temos, portanto, que o instituto da parassubordinação foi concebido pela doutrina italiana, a qual primordialmente caracterizou essas relações de trabalho por meio da prestação de uma atividade continuada e coordenada, aos moldes da “Lei Vigorelli” nº 741, de 1959. Após essa lei italiana, surgiram outras que aumentaram o

¹⁷ NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. Parassubordinação: o meio termo entre o empregado e o autônomo. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2015-nov-18/parassubordinacao-meio termo-entre-empregadoautonomo>. Acesso em: 06/08/2023.

alcance de aplicação do direito às relações laborais que iam além do trabalho subordinado, de modo que o reconhecimento da parassubordinação já se estende por vários países europeus, tais como Espanha, Alemanha, o que ainda não ocorreu efetivamente no Brasil.

Ao inferir que a subordinação da relação de trabalho é vinculada à sujeição do prestador de serviços aos comandos do empregador, é possível estabelecer que os trabalhadores uberizados poderiam ser considerados como subordinados, haja vista que se sujeita à clientela de usuários do aplicativo a que presta serviços, outrossim, segue as condutas dispostas pela plataforma, que determina os meios mais eficientes para se executar o serviço.

Outrossim, os outros elementos (pessoa física, personalidade, não eventualidade e onerosidade) caracterizadores de vínculo empregatício podem ser estabelecidos, visto que o prestador de serviço exerce seu labor de modo personalíssimo, indissociável de sua pessoa física; em seu cadastro pessoal para se vincular ao aplicativo, tem sua personalidade intransferível, bem como seu desempenho gera vantagens recíprocas e indispensáveis à atividade regular das empresas.

3 O SENSO COMUM E OS MECANISMOS JURIDICOS PARA A EFETIVAÇÃO DA PRÁTICA

O modelo trilateral de relação socioeconômica e jurídica que surge com o processo terceirizante é francamente distinto do clássico modelo empregatício, que se funda em relação de caráter essencialmente bilateral.

Essa dissociação entre relação econômica de trabalho (firmada com a empresa tomadora) e relação jurídica empregatícia (firmada com a empresa terceirizante) traz graves desajustes em contraponto aos clássicos objetivos tutelares e redistributivos que sempre caracterizaram o Direito do Trabalho ao longo de sua história.

Por conta disso, a introdução da prática da terceirização no âmbito das relações trabalhistas traz consigo graves consequências jurídicas tanto coletivas quanto individuais para os trabalhadores.

3.1. EFEITOS INDIVIDUAIS DA PEJOTIZAÇÃO

De fato, a terceirização rebaixa o patamar de retribuição material do trabalhador em comparação com o colega contratado diretamente pelo tomador de serviços. Esse rebaixamento envolve não somente o montante remuneratório percebido como também o conjunto de vantagens e proteções tradicionalmente conferidas pelo tomador de serviços aos seus empregados diretos, quer originadas de seu regulamento interno, quer originadas simplesmente da prática cotidiana empresarial, quer oriundas dos instrumentos negociais coletivos inerentes às categorias econômica e profissional envolvidas (bancos e empregados bancários, respectivamente; empresas metalúrgicas e empregados metalúrgicos, respectivamente; etc.).

A par disso, a fórmula terceirizante enfraquece a identidade pessoal e profissional do trabalhador, diminuindo, subjetivamente — e mesmo simbolicamente —, a valorização do trabalho e da pessoa humana trabalhadora no conjunto da sociedade capitalista.

Se não bastasse, trata-se de ladina fórmula de desorganização coletiva do segmento profissional e social dos trabalhadores, por esvaziar o conceito de categoria profissional, rompendo a linha histórica de conquistas trabalhistas que inúmeras categorias ostentam ao longo do tempo.

Há discussão, também, acerca do preenchimento deste requisito na terceirização de serviços. Como regra na terceirização, o empregado terceirizado não terá direito à equiparação salarial se utilizar como paradigma o empregado da tomadora, pois equiparando e o paradigma prestam serviços para empregadores diversos¹⁸.

Com relação à equiparação salarial na terceirização, tem-se que os direitos previstos aos empregados terceirizados são aqueles pertencentes à categoria profissional da empresa prestadora de serviços. A corrente doutrinária tradicional, portanto, defende a impossibilidade de um terceirizado requerer equiparação salarial indicando como parâmetro o salário do empregado da tomadora, pois se trata de empregadores diversos.

¹⁸ CORREIA, Henrique. Direito do Trabalho. 11ª Edição. Editora JusPodivm: Salvador, 2018. p. 912.

Por outro lado, havia ganhado forças a corrente doutrinária que defende a equiparação salarial de terceirizados e empregados da tomadora quando exercerem as mesmas funções ligadas à atividade-fim. Nessa situação, como o trabalho desempenhado era idêntico, haveria fraude na terceirização dos serviços. O resultado era a possibilidade de o terceirizado requerer o mesmo salário do empregado da tomadora, conforme expressamente previsto na OJ nº 383 do TST¹⁹:

Orientação Jurisprudencial nº 383 da SDI-1 do TST: A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com ente da Administração Pública, não afastando, contudo, pelo princípio da isonomia, o direito dos empregados terceirizados às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas àqueles contratados pelo tomador dos serviços, desde que presente a igualdade de funções. Aplicação analógica do art. 12, a, da Lei nº 6.019, de 03.01.1974.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, a propósito, também já se pronunciou no tema:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nºs 13.015/2014 E 13.467/2017. 1. NULIDADE PROCESSUAL. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. DECISÃO DE MÉRITO EM FAVOR DA PARTE RECORRENTE. APLICAÇÃO DO ART. 282, § 2º, DO CPC/2015. NÃO APRECIÇÃO. I. Tendo em vista a possibilidade de julgamento do mérito em favor da parte ora Recorrente, deixa-se de apreciar o recurso quanto à alegação de nulidade processual. Aplicação da regra do § 2º do art. 282 do CPC/2015. II. Agravo de instrumento de que se deixa de apreciar, quanto ao tema. **2. TERCEIRIZAÇÃO POR "PEJOTIZAÇÃO". RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO. IMPOSSIBILIDADE. TEMA 725 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF. EFEITO VINCULANTE. AMPLITUDE DEFINIDA PELO STF NA RCL 47843 DE FORMA A ABARCAR A HIPÓTESE DE "PEJOTIZAÇÃO". TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. CONHECIMENTO E PROVIMENTO**²⁰. (Grifou-se)

A presente jurisprudência nos mostra, descaracterização do vínculo de emprego, e o reconhecimento da pejotização em tema já debatido pelo Supremo Tribunal Federal, sendo este vinculante.

E mais:

¹⁹ CORREIA, Henrique. Direito do Trabalho. 11ª Edição. Editora JusPodivm: Salvador, 2018. p. 912.

²⁰ TST; RRAg-1005-18.2020.5.09.0863, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 22/09/2023.

AGRAVO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 E DA LEI 13.467/2017. 1. LICITUDE DA TERCEIRIZAÇÃO POR "PEJOTIZAÇÃO" HAVIDA ENTRE AS PARTES. PRUDENTIAL DO BRASIL SEGUROS DE VIDA S.A. CONTRATO DE FRANQUIA. VALIDADE. ADPF Nº 324 E TEMA 725 DA REPERCUSSÃO GERAL. EFEITO VINCULANTE E EFICÁCIA "ERGA OMNES". CONHECIMENTO E NÃO PROVIMENTO. I. Na hipótese, a Corte Regional entendeu pela existência de relação de emprego entre as partes, invalidando-se o contrato de franquias, sob o fundamento de que "da análise da prova oral, infere-se que o reclamante prestou serviços como pessoa física e restou demonstrado que a celebração do contrato de franquias invocado pela ré não se apresenta como óbice ao reconhecimento do vínculo empregatício", reformando a sentença originária para reconhecer o vínculo empregatício entre as partes. Tal decisão contraria o entendimento do Supremo Tribunal Federal acerca da matéria, fixado no julgamento da ADPF nº 324 e do Tema 725 da repercussão geral (RE 958.252). II. Diante desse contexto, aplicou-se a tese fixada pelo STF no julgamento da ADPF nº 324 e do RE 958.252, a qual passou a ser de aplicação obrigatória aos processos judiciais em curso em que se discute a terceirização, inclusive na modalidade "pejotização", fundada na ideia de que a Constituição Federal prega a livre iniciativa econômica e a valorização do trabalho humano, não estabelecendo uma única forma de contratação de atividade. III. Precedentes em casos análogos de Turmas do STF e desta C. 4ª Turma. Envolvendo a mesma empresa, cabe referir as seguintes Reclamações Constitucionais: REFERENDO NA MEDIDA CAUTELAR NA RECLAMAÇÃO 58.333 SÃO PAULO, Rel. Min. André Mendonça, DJE publicado em 03/05/2023. Divulgado em 02/05/2023; RECLAMAÇÃO 61.440 MINAS GERAIS, Rel. Min. Alexandre de Moraes, DJE Divulgado em 07/08/2023; RECLAMAÇÃO 61.437 MINAS GERAIS, Rel. Min. Cármen Lúcia, DJE Divulgado em 21/08/2023. IV. Fundamentos da decisão agravada não desconstituídos. V. Agravo de que se conhece e a que se nega provimento, com aplicação da multa de 2% sobre o valor da causa, em favor da parte Agravada, com fundamento no art. 1.021, § 4º, do CPC/2015²¹.

Em suma, a previsão de terceirização apenas nas atividades meio ou secundárias da empresa constante na Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho exercia importante função de preservar os empregos nas atividades principais das empresas, pois era vedada a terceirização na atividade-fim.

Com a promulgação da Lei nº 13.429/2017 no final de março de 2017 e, agora, com a Lei nº 13.467/2017, permitiu-se expressamente a contratação de empregados terceirizados em todas as funções da empresa.

²¹ TST; Ag-RR-262-33.2020.5.09.0014, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 15/09/2023.

Essas modificações poderão ocasionar a perda de empregos em empresas que desejarem contratar empresas terceirizadas ao invés da contratação direta, 'bilateral, clássica. Esse modelo ocasiona a precarização das relações de trabalho, pois para se assegurar lucro às duas empresas (empresa de prestação de serviços a terceiro e contratante) será necessário reduzir os salários dos trabalhadores²².

3.2. EFEITOS COLETIVOS DA PEJOTIZAÇÃO

Ante o entendimento sumulado do Tribunal Superior do Trabalho em relação a pejotização, alguns autores, com a visão voltada exclusivamente para o direito empresarial, admitem a terceirização de forma ampla e irrestrita, inclusive na atividade-fim da empresa.

Outros repudiam tal posição, e até criticam com veemência o novo verbete jurisprudencial, sob o argumento de que terceirizar para reduzir custos de mão de obra só interessa se a mão de obra terceirizada for mais mal remunerada que a da categoria profissional majoritária dos empregados da empresa. Para esta corrente, é exatamente neste ponto que reside a hipocrisia do argumento dos terceirizantes neoliberais. Vale dizer, se os custos da mão de obra terceirizada forem superiores, a eles não interessa²³.

Há os que advogam que somente na atividade-meio da empresa é que a terceirização pode ocorrer de forma indiscriminada. É possível encontrar, ainda, os que sustentam que a terceirização só pode ser considerada legal quando uma empresa contrata outra para a realização de serviços especializados, temporários e de vigilância, sendo que em qualquer um desses casos é necessário que não haja a subordinação e a pessoalidade, ou seja, que não exista relação direta entre prestador e tomador do serviço e a contratação seja do serviço e não de determinado profissional²⁴.

Fato a ser sopesado, de igual forma, é que a terceirização enfraquece, sobremaneira, o sindicalismo, pois pulveriza os interesses comuns dos trabalhadores,

²² CORREIA, Henrique. Direito do Trabalho. 11ª Edição. Editora JusPodivm: Salvador, 2018. p. 350.

²³ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. – 12. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2020. p. 684.

²⁴ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. – 12. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2020. p. 684.

gerando uma dificuldade de identificação e de fortalecimento sindicais em torno de seus interesses.

Dessa maneira, por se chocar com a estrutura teórica e normativa original do Direito do Trabalho, essa nova fórmula de contratação trabalhista tem sofrido restrições da doutrina e jurisprudência justrabalhistas, que nela tendem a enxergar uma modalidade excetiva de contratação da força de trabalho²⁵.

A fórmula também — especialmente se exacerbada — afronta a matriz humanística e social da Constituição de 1988, em particular os seus princípios constitucionais do trabalho e os objetivos fundamentais que elencou para a República Federativa do Brasil, sem contar sua concepção de sociedade civil democrática e inclusiva.

Uma singularidade desse desafio crescente reside no fato de que o fenômeno terceirizante tem se desenvolvido e alargado sem merecer, ao longo dos anos, cuidadoso esforço de normatização pelo legislador pátrio. Isso significa que o fenômeno tem evoluído, em boa medida, à margem da normatividade heterônoma estatal, como um processo algo informal, situado fora dos traços gerais fixados pelo Direito do Trabalho do País.

Trata-se de exemplo marcante de divórcio da ordem jurídica perante os novos fatos sociais, sem que desponte obra legiferante consistente para sanar tal defasagem jurídica. Apenas em 2017 é que surgiu diploma que enfrentou mais abertamente o fenômeno da terceirização (Lei n. 13.467/2017), no contexto da denominada reforma trabalhista; porém, lamentavelmente, dentro do espírito da reforma feita, o diploma jurídico escolheu o caminho da desregulação do fenômeno socioeconômico e jurídico, ao invés de se postar no sentido de sua efetiva regulação e controle²⁶.

Portanto, dois aspectos importantes devem merecer análise circunstanciada em qualquer estudo sobre terceirização. Trata-se, de um lado, do contraponto entre empregador aparente *versus* empregador oculto, que a prática terceirizante tende a propiciar (e do corretivo jurídico aplicável a tais situações, ou seja, o reconhecimento do vínculo com o empregador oculto).

²⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. — 18. ed.— São Paulo : LTr, 2019. p. 542.

²⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. — 18. ed.— São Paulo : LTr, 2019. p. 544.

De outro lado, trata-se do desafio isonômico que a fórmula de terceirização tendencialmente provoca no cenário jurídico (com o respectivo mecanismo corretivo aplicável, consistente no chamado salário equitativo).

4 DISCUSSÃO: SOLUÇÃO OU ENFRAQUECIMENTO DAS GARANTIAS DO TRABALHO E SOCIAIS

Conforme pode-se notar em uma rápida análise do tema terceirização nas relações trabalhistas, percebe-se que a Lei nº 13.467/2017, além de alterar a Lei nº 13.429/2017, ampliou consideravelmente as hipóteses de terceirização. Aliás, pode-se afirmar que a Lei nº 13.467/2017 permite também a quarteirização, a quinteirização, a sexteirização etc.

Contudo, é possível concluir que esses novos dispositivos devem ser interpretados em sintonia com a ordem constitucional vigente que, como se sabe, tem por princípios fundamentais a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, estabelecendo como direitos sociais o primado do trabalho, a busca do pleno emprego e a função social da propriedade, além de conferir aos trabalhadores o direito à proteção do emprego, bem como outros direitos que visem à melhoria de sua condição social (Constituição Federal, artigos. 1º, III e IV; 7º, I; 170, III e VIII; e 193)²⁷.

Entretanto, por força da tese de repercussão geral (Tema 725) adotada pelo Supremo Tribunal Federal no RE 958.252 (relator min. Luiz Fux):

É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, revelando-se inconstitucionais os incisos I, III, IV e VI da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho.

Sob a perspectiva do ambiente laboral, uma das principais inquietações é a erosão das condições de trabalho decorrente da terceirização. Os funcionários terceirizados frequentemente se deparam com salários inferiores, menos benefícios e uma menor estabilidade no emprego em comparação com seus colegas contratados diretamente pela empresa.

²⁷ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. – 12. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2020. p. 688.

Essa discrepância pode desencadear disparidades salariais e a emergência de uma estratificação de trabalhadores de segunda categoria, sujeitos a menos proteções e oportunidades de aprimoramento profissional.

Outro aspecto de relevância é a fragilização dos vínculos empregatícios. A rotatividade entre os funcionários terceirizados tende a ser mais elevada, o que pode dificultar a formação de um senso de pertencimento e identidade com a empresa. Ademais, a falta de segurança no emprego pode resultar em um ambiente de trabalho mais competitivo e individualista, impactando negativamente a colaboração e a coesão entre os colaboradores.

No âmbito social, a terceirização pode acarretar impactos adversos em termos de equidade e solidariedade. A segmentação da força de trabalho entre contratados diretos e terceirizados pode gerar ressentimento e tensionamento, potencialmente resultando em divisões entre grupos de trabalhadores.

Além disso, a redução dos benefícios sociais e das contribuições previdenciárias para os trabalhadores terceirizados pode sobrecarregar os sistemas públicos de proteção social, impactando toda a sociedade.

Também é válido considerar os aspectos econômicos e a qualidade dos serviços prestados. Ainda que a terceirização possa proporcionar economias a curto prazo para as empresas, a redução de custos pode vir acompanhada de padrões de qualidade mais baixos, visto que as empresas terceirizadas podem se concentrar em atender aos termos contratuais mínimos em vez de buscar a excelência.

Em resumo, as consequências da terceirização são diversas e dependentes do contexto econômico, social e regulatório de cada nação. Ainda que possa trazer vantagens em termos de flexibilidade e eficiência para as empresas, também traz consigo riscos consideráveis em relação aos direitos trabalhistas, à coesão social e à qualidade do trabalho.

Um equilíbrio cuidadoso se faz necessário para assegurar que os benefícios da terceirização não sejam conquistados à custa dos trabalhadores e do bem-estar social em um espectro mais amplo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a análise do conteúdo exposto no presente artigo, vislumbra-se que a terceirização/pejotização do trabalho nas relações trabalhistas é uma realidade no

Brasil, cada vez mais crescente, com cada vez um maior respaldo da legislação e da jurisprudência.

Infelizmente, com esse crescimento da terceirização, cada vez mais os trabalhadores brasileiros sofrem com a precarização das condições de trabalho, bem como com a banalização e desrespeito de diversos direitos trabalhistas e sociais, amparados pela Constituição Federal.

Mais grave ainda, é o instituto da pejetização, que visa tão somente isentar as empresas e tomadores de serviço de qualquer responsabilidade para com o trabalhador, bem como com relação as verbas trabalhistas e previdenciárias.

Embora a legislação trabalhista pátria tenha evoluído com o advento da Reforma Trabalhista de 2017, a terceirização/pejetização ainda é um tema muito recente e que demanda uma análise cuidadosa e estudo aprofundado na esfera trabalhista.

A expropriação, exploração e a vulgarização desses direitos dos trabalhadores, o que tem sido fomentado até mesmo pela indústria e a plataformização do trabalho, se mostra como uma grave consequência do novo mundo digital, a qual merece a atenção das autoridades, a fim de ser controlada ou mitigada.

Em suma, a terceirização/pejetização já é uma realidade e reflete na vida de milhares de trabalhadores brasileiros, os quais merecem respeito e proteção mínima do Estado, a fim de que não sejam lesados em favorecimentos de empresas que só almejam lucro e o ônus desse precária relação de trabalho estabelecida.

REFERÊNCIAS

- BARROS**, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2009.
- CORREIA**, Henrique. **Direito do Trabalho. 11ª Edição**. Editora JusPodivm: Salvador, 2018.
- COUTO**, Karen. **A Normatização da parassubordinação no Brasil: Promoção do direito do trabalho ou precarização das relações empregatícias**. Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharela em Ciências Jurídicas e Sociais - Direito, pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS. 2019.
- DELGADO**, Maurício Godinho. Apresentação da obra: **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano – a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. Coordenadores: LEME, Ana Carolina Reis Paes et al., São Paulo: Ltr, 2017.
- DELGADO**, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. — 18. ed.—** São Paulo: LTr, 2019.
- LEITE**, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho. – 12. ed. –** São Paulo: Saraiva Educação, 2020.
- MARTINEZ**, Luciano. **Curso de direito do trabalho. – 11. ed. –** São Paulo: Saraiva Educação, 2020.
- MELO**, Geraldo Magela. **A uberização do trabalho doméstico. Limites e tensões**. In: **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano – a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. Coordenadores: LEME, Ana Carolina Reis Paes et al. São Paulo: Ltr, 2017.
- NASCIMENTO**, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho. 18. ed. rev. e atual.** São Paulo: Saraiva, 2003.
- NASCIMENTO**, Marcelo Mascaro. **Parassubordinação: o meio termo entre o empregado e o autônomo**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2015-nov-18/parassubordinacao-meio-termo-entre-empregadoautonomo>. Acesso em: 06/08/2023.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho; coordenador Pedro Lenza. – 5. ed.** – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.