

ALTERAÇÕES NA TERCEIRIZAÇÃO: AS INOVAÇÕES DAS LEI Nº 13.429/2017 E Nº 13.467/2017 E O JULGAMENTO DO STF

Marilda Silva Ferracioli Silva

RESUMO

O presente artigo pretende analisar a utilização do instituto da terceirização e as modificações ocorridas com a legislação vigente, principalmente a lei que regulamentou este instituto e a reforma trabalhista, bem como a recente decisão do Supremo Tribunal Federal que permitiu a terceirização da atividade fim. São especificados os cuidados que as empresas devem ter ao decidir pela contratação de serviços terceirizados, e as consequências deste tipo de contratação para os empregados terceirizados. É abordada ainda a preocupação de se evitar a ocorrência de precarização nas condições de trabalho e diminuição dos direitos trabalhistas, para que isto não venha a gerar discussões na Justiça do Trabalho.

PALAVRAS CHAVE: Terceirização. Atividade fim. Vínculo de emprego. Súmula 331 do TST. Terceirização irrestrita.

1. INTRODUÇÃO

A terceirização, um dos temas mais pertinentes na área trabalhista, voltou a ser discutida e objeto de decisões do Poder Judiciário.

Esta modalidade de contratação vem sendo muito utilizada pelos empresários nos últimos tempos, seja com a finalidade de reduzir custos seja para aumentar a produtividade. Todavia, esse fenômeno tem modificado sensivelmente as relações entre empregados e empregadores. Muitos consideram a terceirização uma forma moderna de estruturação das empresas, indispensável para a competitividade empresarial em tempos globalizados; outros consideram que é o fim dos direitos trabalhistas conquistados durante anos de luta da classe trabalhadora.

O fato é que se trata de um tema polêmico e que gera inúmeros questionamentos a respeito de sua utilização. Em razão disso, o artigo será estruturado da seguinte forma:



Marilda Silva Ferracioli Silva. Especialista em Direito do Trabalho. Advogada.

a próxima seção trará uma contextualização histórica do fenômeno. Em seguida serão abordados o conceito e definição do instituto da terceirização. Após isso, será feita a análise da legislação e decisão recente do STF sobre a constitucionalidade da terceirização irrestrita. Por fim, será apresentada uma análise dos aspectos que deverão ser observados na contratação de serviços terceirizados.

2. A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA LEGISLAÇÃO SOBRE A TERCEIRIZAÇÃO

Durante algumas décadas a terceirização ficou sem qualquer regulamentação, já que a CLT não tratava deste tipo de relação, e os casos existentes acabavam ficando à margem da legislação. O artigo 455 da CLT, por exemplo, que trata do contrato de subempreitada e a responsabilidade do subempreiteiro e empreiteiro que foi utilizado pelos tribunais analogicamente para a declaração de responsabilidade subsidiária nos casos de terceirização.

A partir do final da década de 60 e início dos anos 70, o fenômeno da terceirização passou a constar de diploma legal. E somente algumas leis esparsas passaram a tratar do tema:

- O Decreto-Lei nº 200/67 e a Lei nº 5.645/70 vieram para dispor sobre a terceirização no segmento estatal e que ficava limitada exclusivamente à “atividade-meio”.
- A Lei nº 6.019/74 passou a tratar da Lei do Trabalho Temporário e autorizou a terceirização no setor privado, tendo sofrido alterações com a Lei nº 13.429/2017 e a Lei nº 13.467/2017 (“a

reforma trabalhista”)

- A Lei nº 7.102/83 veio dispor sobre a terceirização dos serviços de vigilância bancária e foi alterada pela Lei nº 8.863/94.

Diante da inexistência de regulamentação sobre a terceirização o Tribunal Superior do Trabalho criou a Súmula nº 256¹ que tratava da contratação de trabalhadores por empresa interposta, a qual foi cancelada, sendo substituída em 1993 pela Súmula nº 331² que

1 Súmula nº 256 (TST): **CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003** Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.

2 Súmula nº 331 do Colendo TST: **“CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011**

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).
 II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).
 III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.
 IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.
 V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei nº 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa

trata da terceirização lícita e da ilícita e suas consequências, bem como prevê a terceirização somente da atividade-meio.

Durante muito tempo os doutrinadores abordaram a distinção entre terceirização legal e ilícita. A legal que é aceita pelo Poder Judiciário, diz respeito à realização de serviços acessórios e complementares à atividade principal da empresa, denominada atividade meio e a ilícita é considerada mera intermediação de mão-de-obra, onde são realizadas atividades inerentes ao objeto do contrato social da empresa, denominada atividade fim.

O Supremo Tribunal Federal (STF) em 2014 no ARE 713211/MG reconheceu a chamada repercussão geral sobre a contratação de mão de obra terceirizada no país, para decidir se a terceirização é válida ou não, a partir do julgamento de um caso envolvendo uma empresa de celulose.

Posteriormente, foi aprovada em março de 2017 a Lei nº 13.429 que regulamentou o trabalho temporário e a prestação de serviços das empresas prestadoras de serviços terceirizados. E em novembro de 2017 houve a publicação da Lei nº 13.467/2017 que alterou mais de cem artigos da CLT e passou a ser conhecida como reforma trabalhista, abrangendo também os contratos de prestação de serviços terceirizados, incluindo alterações na Lei nº 6.019/74 que dispõe sobre o Trabalho Temporário.

Recentemente, no dia 30 de agosto deste ano de 2018, o Supremo Tribunal Federal julgou a terceirização e decidiu que é válida a

.....
regularmente contratada.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

terceirização de “atividade fim” da empresa, ou seja, permitiu a utilização da terceirização irrestrita. A decisão baseou-se no respeito à livre iniciativa e livre concorrência que estão previstas na Constituição Federal (artigo 170), bem como o fato de que esta não veda a terceirização e sua utilização por si só não causa precarização do trabalho e nem fere o princípio da dignidade humana.

3. CONCEITO E DEFINIÇÃO DO INSTITUTO

Segundo Vólia Bomfim Cassar³, terceirização é a “relação trilateral formada entre trabalhador, intermediador de mão de obra (empregador aparente, formal ou dissimulado) e o tomador de serviços (empregador real ou natural), caracterizada pela não coincidência do empregador real com o formal.”

A definição de terceirização está no artigo 4º-A da Lei nº 6.019/74 com a nova redação dada pela Lei nº 13.467/2017 (reforma trabalhista) e ocorre quando o tomador de serviços, que pode ser pessoa física ou jurídica, de direito privado ou público, delega sua atividade meio ou fim para pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços com capacidade econômica compatível para a execução do serviço para qual foi contratado.

4. A TERCEIRIZAÇÃO APÓS A ENTRADA EM VIGOR DA LEI Nº 13.429/2017

A Lei nº 13.429/2017 acrescentou artigos à Lei nº 6.019/74 e tratou de dois tipos de

.....
3 CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista Lei 13.467/2017. 15ª edição. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018 – p. 474.

terceirização, ou seja, o trabalho temporário e a terceirização em geral.

Com a nova legislação ficou estabelecido que a empresa prestadora de serviços deverá ter objeto social único e compatível com o serviço que será prestado. Assim, o artigo 4º-A da Lei 6.019/74 com a nova redação dada pela Lei nº 13.429/2017 autorizou a terceirização para a realização de serviços determinados e específicos, fixando assim o critério da especialização.

O parágrafo 1º do mencionado artigo permitiu a “quarteirização”, uma vez que constou que a empresa prestadora de serviços pode subcontratar outras empresas para realização dos serviços. Isto certamente irá fragilizar a relação de trabalho, colando em risco a segurança dos empregados terceirizados.

No parágrafo 2º do artigo 4º-A constou expressamente que não haverá vínculo entre os trabalhadores ou sócios da prestadora de serviços com a tomadora de serviços.

Foi determinado o conteúdo do contrato de terceirização, devendo ser escrito e constar a qualificação das partes, a especificação do serviço que será prestado e o prazo de realização se houver. Com isto, é possível dizer que o contrato somente poderá ser prestado para a realização do objeto que foi contratado e que não há determinação legal sobre o tempo de duração do contrato.

Constaram no artigo 6º os requisitos para o funcionamento da prestadora de serviço, que trouxe a exigência de que a prestadora de serviços tenha capital social compatível com o número de empregados.

Há previsão expressa sobre a responsabilidade subsidiária da empresa contratante pelas obrigações decorrentes do

não cumprimento das obrigações trabalhistas pela prestadora de serviços.

Com a referida lei passa a existir maior proteção ao trabalhador, ficando determinada a responsabilidade da tomadora de serviços de garantir condições de segurança, higiene e salubridade tanto para seus empregados quanto para os trabalhadores terceirizados, abrangendo aqueles que prestam serviços dentro da empresa e também em local determinado pela tomadora, conforme constar no contrato.

O trabalhador terceirizado foi beneficiado com a possibilidade de utilizar o mesmo refeitório da empresa contratante, serviço médico e transporte. Prevalece o conteúdo do artigo 4º - C desta lei e não o artigo 5º - A da Lei nº 13.467/2017, apesar de essa nova lei ser posterior, em face da aplicação do princípio “*in dubio pro misero*”, que deve ser invocado para resolver a antinomia existente entre estas duas normas.

Como o TST teve inúmeros processos discutindo o tema da terceirização, no ano de 2017 a Seção Especializada de Dissídios Individuais 1 (SDI-1) decidiu que a lei da terceirização só vale para os contratos celebrados após a entrada em vigor da referida Lei nº 13.429/2017.

5. AS ALTERAÇÕES DECORRENTES DA LEI Nº 13.467/2017

Com a nova redação dada ao artigo 4º-A da Lei nº 6.019/1974, que foi alterada pela Lei nº 13.467/2017, pode ser interpretado que houve a permissão da terceirização irrestrita, tendo em vista a menção feita no referido artigo “inclusive sua atividade principal”. Tal

disposição traz a espécie de atividade que poderá ser objeto da terceirização e contraria o que consta na Súmula nº 331 do Colendo TST, já que até então somente poderia haver terceirização lícita de atividade meio.

Fica determinada que a prestação de serviços a terceiros é a transferência feita pela contratante de parte de sua atividade para uma pessoa jurídica de direito privado que será a prestadora dos serviços.

Ao estabelecer no artigo 4º-A que a prestadora de serviços somente poderá ser pessoa jurídica de direito privado que tenha capacidade econômica compatível com a sua execução, trouxe maior segurança para esta modalidade de contrato de trabalho.

O artigo 4º- C prevê os direitos dos terceirizados e garante as mesmas condições de alimentação que for garantida aos empregados da tomadora dos serviços, se for oferecida em refeitórios. Os terceirizados terão direito de utilizar o mesmo transporte público que os empregados da contratante. E ainda, o atendimento médico ou ambulatorial que for fornecido para os empregados da contratante serão fornecidos também aos empregados terceirizados, se existente dentro da empresa ou em outro local que for designado.

O dispositivo legal estabelece que seja realizado treinamento quando a atividade exigir, bem como que esses empregados terão as mesmas condições sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas para a prestação de serviços que os empregados da empresa contratante.

Importante mencionar que as condições estabelecidas no artigo 4º-C em momento algum podem ser consideradas como elementos

de subordinação direta dos empregados terceirizados com a contratante. Assim há mais segurança jurídica na relação havida entre as partes e os empregados terceirizados contam com mais benefícios, principalmente relacionados à medicina e segurança do trabalho.

A reforma afastou a isonomia entre o empregado da empresa tomadora de serviços e o empregado terceirizado, uma vez que a tornou facultativa no artigo 4º-C, §1º. O empregado terceirizado irá receber o salário que for combinado com a empresa prestadora de serviços. E da mesma forma, será representado pela entidade sindical da categoria que estiver relacionada com à atividade preponderante da empresa prestadora de serviços, que será a sua empregadora.

A previsão contida na reforma trabalhista com relação aos salários dos empregados terceirizados irá impedir que seja pleiteada equiparação salarial, pois não estará presente um dos requisitos necessários e estabelecido no artigo 461 da CLT, uma vez que não haverá o mesmo empregador.

Foi instituído no artigo 5º-D um período de 18 meses para que possa ser contratado empregado da empresa contratante, que tenha sido demitido, para trabalhar para a empresa prestadora de serviços, impedindo a existência de fraude. Assim, a legislação visou impedir que a empresa despedisse um empregado e o contratasse como empregado terceirizado, através de empresa prestadora de serviços.

Da mesma forma, não pode ser contratada como prestadora de serviços, empresa que tiver no seu quadro societário, titulares ou sócios que tenham sido empregados ou trabalhadores sem vínculo empregatício para a contratante,

exceto se forem aposentados. Essa disposição certamente visou impedir a “pejotização”.

6. DECISÃO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL E A TERCEIRIZAÇÃO IRRESTRITA

O Supremo Tribunal Federal votou no dia 30 de agosto a ADPF 324 e RE 958252, em que havia sido reconhecida repercussão geral, e se discutia a Súmula nº 331 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, a qual proíbe a terceirização de atividade-fim. No julgamento foi aprovada a terceirização irrestrita, por maioria de votos, com 7 votos a favor e 4 contra.

Argumentava-se na ADPF 324 que as decisões proferidas pela Justiça do Trabalho com fundamento na Súmula nº 331 do TST eram contraditórias e restringiam a utilização da terceirização. Quanto ao RE 958252, seu objeto era uma decisão do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais, a qual impedia uma empresa de celulose de terceirizar, sob a alegação de que o reflorestamento se trata de atividade-fim daquela empresa.

Com a decisão do STF, a discussão que envolvia atividade-fim e atividade-meio torna-se inócua, sendo que agora é possível firmar contratos de prestação de serviços para qualquer atividade da empresa, mesmo que se trate de atividade principal. O entendimento veio de encontro com os anseios dos empregadores que sempre ficavam inseguros ao firmar contratos de terceirização, pois durante todo este tempo não havia legislação prevendo este tipo de contratação e as decisões judiciais eram baseadas somente no entendimento jurisprudencial do C. TST, porém havia muita divergência nos julgamentos.

Ainda, o conceito de atividade-fim sempre

foi uma incógnita, uma vez que nem a doutrina e nem a jurisprudência se convergiam no que se tratava.

A maior segurança jurídica veio também pelo fato de que o STF entendeu existir a necessidade de que a empresa prestadora de serviços seja especializada nos serviços prestados. Ainda, a tomadora terá que contratar empresa idônea, o que trará maior garantia para os empregados terceirizados.

Ficou definida a responsabilidade subsidiária, ou seja, se a real empregadora (empresa prestadora de serviços) não assumir os encargos trabalhistas, estes serão suportados pela tomadora.

Com isto, a conduta das empresas que tenham interesse em utilizar a modalidade da terceirização deverá ser responsável, inclusive fiscalizando a empresa prestadora, sem que isso possa gerar algum tipo de subordinação direta do contrato do empregado terceirizado.

Da mesma forma, não é cabível no nosso ordenamento jurídico a utilização da “pejotização”, não sendo possível interpretar o artigo 4^a-A da Lei 6.019/74 como autorizador da contratação de uma pessoa física exigindo que ele abra uma pessoa jurídica para prestar serviços à empresa contratante. Na opinião de Maurício Godinho Delgado⁴:

D) Sociedade como Simulação (“pejotização”) – A dinâmica judicial trabalhista também registra a ocorrência de uma situação fático-jurídica curiosa: trata-se da utilização do contrato de sociedade (por cotas de responsabilidade limitada ou outra modalidade societária existente) como

4 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 17^a edição. São Paulo: LTr, 2018 – p. 434.

instrumento simulatório, voltado a transparecer, formalmente, uma situação fática-jurídica de natureza civil/comercial, embora ocultando uma efetiva relação empregatícia. Em tais situações simulatórias (denominadas pela prática trabalhista de pejetização, neologismo que se reporta à expressão pessoa jurídica, identificada pelas iniciais P.J.), há que prevalecer o contrato que efetivamente rege a relação jurídica real entre as partes, desconsiderando-se a simulação evidenciada.

Deve ser destacado que nem a Lei nº 13.429/2017 e nem a Lei nº 13.467/2017 permitiram a utilização de pessoa jurídica para mascarar relação de emprego. E da mesma forma, apesar de a decisão do Supremo Tribunal Federal ter sido no sentido de que é possível a terceirização irrestrita, isto não significa dizer que é possível utilizar a “pejetização”. Assim, este tipo de contratação sempre foi e continua sendo proibida, sob pena de caracterizar vínculo direto com o contratante, com aplicação do artigo 9º da CLT e estando presentes os requisitos do artigo 3º da CLT.

7. ASPECTOS QUE DEVERÃO SER OBSERVADOS NA ELABORAÇÃO DE CONTRATOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

Para a existência de uma verdadeira terceirização é necessária a utilização, por parte da empresa contratada, de meios materiais próprios para a execução do serviço.

Haverá necessidade de se fazer escolha de empresa terceirizada idônea e regularmente constituída, sendo necessária a realização de contrato por escrito constando inclusive a

responsabilidade da prestadora de serviços.

É aconselhável que a tomadora de serviços exija os documentos que comprovem a regularidade da prestação de serviços, com o correto pagamento das verbas trabalhistas e recolhimento dos encargos sociais e tributos.

No caso das empresas que optam por utilizar a terceirização, mesmo com existência de riscos deve-se escolher empresa prestadora de serviços idônea e cobrar a correta execução do contrato, controlando a regularidade dos documentos exigidos em Lei como FGTS, INSS, Normas de Segurança e Treinamentos.

Ressalta-se que a contratação irregular de empregado impede o recebimento de benefício previdenciário, principalmente em caso de acidente, podendo gerar autuação da Superintendência Regional do Trabalho, fiscalização do Ministério Público do Trabalho e também ação trabalhista.

Vale destacar que a escolha de prestadora de serviços idônea irá trazer maior segurança para a tomadora, principalmente porque no âmbito de medicina e segurança do trabalho, a responsabilidade por acidente ocorrido com empregado terceirizado continua sendo da tomadora. Neste aspecto, não houve nenhuma mudança com publicação da Lei nº 13.459/2017 e 13.467/2017. É importante frisar que normalmente ações envolvendo acidente do trabalho são as que geram valores significativos e podem aumentar o passivo trabalhista da empresa e ainda fazer com que esta tenha aumento no percentual de acidentes perante a previdência social.

Assim, a terceirização é um negócio jurídico e se respeitados os requisitos legais de validade do contrato celebrado entre as partes, será considerada válida, diante da previsão do

artigo 5º, XXXVI da Constituição Federal que garante o respeito ao ato jurídico perfeito, o artigo 170 que garante a livre iniciativa e o artigo 193 que tem como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

Empresas que normalmente utilizam a terceirização afirmam que este tipo de contrato é necessário para que sejam realizados serviços especializados e com isso a empresa possa se dedicar a atividade principal.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Desta forma, a terceirização tem que ser utilizada seguindo aos requisitos legais, senão poderá ser desconsiderada e conseqüentemente haver declaração de vínculo direto com o tomador de serviço.

O fato de haver regulamentação da terceirização é um avanço e traz mais segurança jurídica para as relações entre empregado terceirizado, empresa prestadora de serviços e tomadora.

Espera-se do Poder Judiciário que sejam detectadas as fraudes e seja impedida a utilização do contrato de prestação de serviços para esconder e mascarar relação de emprego. Ressalta-se que a terceirização por si só não é prejudicial ao empregado e nem sofre impedimento pela Constituição, sendo necessária para o crescimento da economia, baseada na livre iniciativa e livre concorrência.

Sem dúvida, as mudanças somente trarão benefícios se houver um respeito ao ser humano e ao trabalho digno, pois o instituto da terceirização quando bem utilizado poderá aumentar o número de postos de trabalho, diminuindo o custo da produção e tornando assim as empresas mais competitivas.

REFERÊNCIAS

BARBA FILHO, Roberto Dala. **Reforma trabalhista & direito material do trabalho: atualizada de acordo com a MP 808 de 14.11.2017**. Curitiba: Juruá, 2018

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 3ª edição. São Paulo: LTr, 2007.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ARE 713211/MG. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=134566776&ext=.pdf>, acesso: 09/09/2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADPF 324. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=4620584>, acesso: 23/09/2018

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista Lei 13.467/2017**. 15ª edição. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018

DALLEGRAVE NETO, José Affonso (coord.) **Direito do trabalho contemporâneo: flexibilização e efetividade**. São Paulo: LTr, 2003

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17ª edição. São Paulo: LTr, 2018

DELGADO, Maurício Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**/ Maurício Godinho Delgado,

Gabriela Neves Delgado. São Paulo: LTr, 2017

LIMA, Francisco Meton Marques de. Reforma trabalhista: entenda ponto por ponto/ Francisco Meton Marques de Lima, Francisco Péricles Rodrigues Marques de Lima. São Paulo: LTr, 2017

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **O direito do trabalho como instrumento de justiça social.** São Paulo: LTr, 2000

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho.** 21ª edição. São Paulo: LTr, 1994

POMBO, Sérgio Luiz da Rocha (coord.). **Direito do Trabalho: reflexões atuais.**/Sérgio Luiz da Rocha Pombo, José Affonso Dallegre Neto, Luiz Eduardo Gunther./Curitiba: Juruá, 2007

SALADINI, Ana Paula Sefrin. **Trabalho e imigração: os direitos sociais do trabalhador imigrante sob a perspectiva dos direitos fundamentais.** São Paulo: LTr, 2012

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista.** São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017

_____. **Curso de direito do trabalho aplicado, vol. 1: Parte Geral.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2009

SOUZA JÚNIOR, Antônio Umberto de. **Reforma trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei nº 13.467/2017.** São Paulo: Rideel, 2017