

**Centro Universitário do Distrito Federal – UDF
Coordenação do Curso de Direito**

Neuza Ferreira de Oliveira

**A NÃO CONCESSÃO DE FÉRIAS A EMPREGADO TERCEIRIZADO EM
DECORRÊNCIA DA SUBSTITUIÇÃO DE EMPRESA PRESTADORA DE
SERVIÇOS TERCEIRIZADOS E SUA CONTINUIDADE LABORAL PARA O
MESMO TOMADOR DE SERVIÇOS**

**Brasília
2013**

Neuza Ferreira de Oliveira

A NÃO CONCESSÃO DE FÉRIAS A EMPREGADO TERCEIRIZADO EM DECORRÊNCIA DA SUBSTITUIÇÃO DE EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS TERCEIRIZADOS E SUA CONTINUIDADE LABORAL PARA O MESMO TOMADOR DE SERVIÇOS

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Coordenação de Direito do Centro Universitário do Distrito Federal - UDF, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito. Orientador: Professor MSc. Moacir Calderon.

**Brasília
2013**

Reprodução parcial permitida desde que citada a fonte.

Oliveira, Neuza Ferreira de
Férias de Empregado Terceirizado: Anteprojeto; Regulamentação – Brasília, 2013.
70 f.

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Coordenação de Direito do Centro
Universitário do Distrito Federal - UDF, como requisito parcial para obtenção do grau de
Bacharel em Direito. Orientador: Professor MSc. Moacir Calderon.

Terceirizados. Proposta de Anteprojeto de Lei. Férias

CDU 349.2:331.1

Neuza Ferreira de Oliveira

A NÃO CONCESSÃO DE FÉRIAS A EMPREGADO TERCEIRIZADO EM DECORRÊNCIA DA SUBSTITUIÇÃO DE EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS TERCEIRIZADOS E SUA CONTINUIDADE LABORAL PARA O MESMO TOMADOR DE SERVIÇOS

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Coordenação de Direito do Centro Universitário do Distrito Federal - UDF, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito. Orientador: Professor MSc. Moacir Calderon.

Brasília, 08 de novembro de 2013.

Banca Examinadora

Moacir Pereira Calderon

Mestre

Centro Universitário do Distrito Federal

João Carlos Souto

Mestre

Centro Universitário do Distrito Federal

Larissa Gonzaga

Mestra

Centro Universitário do Distrito Federal

Nota: 9,0

*Dedico a Deus, de modo especial à
Pessoa do Espírito Santo, que me
iluminou sempre na realização deste
trabalho de conclusão de curso.*

AGRADECIMENTO

Agradeço primeiramente à Santíssima Trindade, por mais uma conquista; a minha mãe Barbara dos Reis, por ter feito o que pôde para nos criar, a mim e a meus irmãos, e capacitar-nos para sermos pessoas de boa vontade. Aos amigos que colaboraram na elaboração deste trabalho, de modo especial, Anne Nepomuceno, Claudiano e Lucimar Rodrigues e a motivação que me foi dada por Paolo Pastorello e Valéria Sousa, pois eles me impulsionaram a perseverar até o fim.

*“Fidelidade a Deus e não às
ideologias humanas que O afrontam.”
N. Reis*

RESUMO

O trabalho de pesquisa trata da apresentação de texto de proposta de anteprojeto de lei, a ser inserida na regulamentação dos direitos dos empregados terceirizados, a fim de que seja possível usufruírem as férias, por se tratar de matéria de direito. Frequentemente o empregado terceirizado não usufrui o direito em decorrência dos vários rompimentos de contrato das empresas contratadas com o tomador e a consequente rescisão do contrato de trabalho do empregado, às vésperas de completar o período aquisitivo. O empregado é admitido no quadro de pessoal da nova empresa contratada para continuar a prestar serviços para o mesmo tomador. A abordagem trata da origem e evolução das férias no direito regulado pela Constituição Federal e pela Consolidação das Leis do Trabalho. O não usufruto das férias pelos terceirizados e sua continuidade na atividade laboral do mesmo tomador de serviços.

Palavras-chave: Terceirizados. Proposta de Anteprojeto de Lei. Férias

ABSTRAT

The research deals with the presentation of text proposed draft bill, to be inserted in the regulation of the rights of outsourced employees in order to be able to take advantage of the holidays, because it is matter of law. Often the outsourced employee does not enjoy the right as a result of various breaches of contract contractors with the borrower and the consequent termination of the employee's work, on the eve of completing the vesting period. The employee is admitted to the staffing of the new company contracted to continue to provide services to the same borrower. The approach deals with the origin and evolution of the holiday right by the Constitution and regulated by the Consolidation of Labor Laws. The non-enjoyment of the holiday by contractors and their continuity in the work activity of the same policyholder service.

Keywords: Outsourced. Proposal for a Draft Law of Holiday

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
CAPÍTULO I - ORIGENS E EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DE FÉRIAS ...	14
1.1 ORIGENS DO VOCÁBULO FÉRIAS.....	14
1.2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DAS FÉRIAS.....	14
1.3 FUNDAMENTOS DAS FÉRIAS	16
1.4 NATUREZA JURÍDICA DAS FÉRIAS	18
1.5 CLASSIFICAÇÃO DAS FÉRIAS	21
1.5.1 Férias Individuais	21
1.5.2 Férias Coletivas	22
1.6 A GARANTIA CONSTITUCIONAL DO DIREITO DE FÉRIAS	23
1.6.1 Direitos Sociais	23
1.6.2 Direito à Segurança no Emprego	25
CAPÍTULO II - O DIREITO DE FÉRIAS REGULADO PELA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO	27
2.1 NORMA INTERNACIONAL APLICADA	27
2.2 DISTINÇÕES TRAZIDAS PELA REGULAÇÃO DAS FÉRIAS	27
2.3 A CARACTERIZAÇÃO DAS FÉRIAS.....	28
2.3.1 Período contratual e fruição das férias	28
2.3.2 A não Pulverizadas das Férias ao Longo do Ano.....	29
2.3.3 A Multiplicidade de Obrigações de Natureza Diversa das Férias	29
2.3.4 As Férias e seu Efeito Interruptivo do Contrato	30
2.4 EFEITOS DAS FÉRIAS NA EXTINÇÃO DO CONTRATO	30
2.5 AQUISIÇÃO DO DIREITO DAS FÉRIAS	33
CAPÍTULO III - TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA.....	35
3.1 O VÍNCULO ENTRE AS PARTES CONTRATADAS	36

3.2 TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA	39
3.3 TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA	39
3.4 FUNDAMENTOS DA TERCEIRIZAÇÃO	40
3.5 REGULAMENTAÇÃO	42
3.6 CONTRATAÇÃO DE EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS TERCEIRIZADOS	43
3.7 A RESPONSABILIDADE EM SITUAÇÕES DE TERCEIRIZAÇÃO	47
3.8 A NÃO CONCESSÃO DE FÉRIAS A EMPREGADO TERCEIRIZADO	51
3.8.1 Segurança e Medicina do Trabalho	53
3.8.2 Saúde do Trabalhador.....	54
3.8.3 Vida e Saúde	56
3.9 O PRINCÍPIO DA EQUIDADE.....	57
CONCLUSÕES	61
APÊNDICE A - ANTEPROJETO DE LEI.....	63
APÊNDICE B – JUSTIFICATIVA.....	67
REFERÊNCIAS.....	69

INTRODUÇÃO

O enfoque deste trabalho de conclusão de curso é despertar a atenção para a questão da não concessão do gozo das férias a empregado terceirizado em decorrência da nova contratação de empresa prestadora de serviços terceirizados e sua continuidade na atividade laboral para o mesmo tomador de serviços.

A presente abordagem visa a ser uma proposta para ser inserida na regulamentação dos direitos trabalhistas dos terceirizados, por meio de um anteprojeto de lei, para que seja concedida aos empregados a possibilidade do usufruto das férias, envolvendo a responsabilidade das partes contratantes e o mecanismo a ser adotado para que, de forma efetiva, seja-lhes garantido tal direito trabalhista.

Com efeito, além da preocupação com o adimplemento das verbas trabalhistas, os responsáveis por garantir o direito à segurança no emprego do trabalhador devem atentar para as demais prerrogativas inerentes ao contrato de trabalho, de modo particular, o direito às férias, período de descanso anual remunerado necessário e de suma importância para a conservação da saúde psicológica, social e econômica do trabalhador durante a prestação dos serviços.

Por essas razões, o Capítulo I, trata do instituto do direito das férias, demonstrando suas origens e evolução histórica, seus fundamentos, sua natureza jurídica, classificação, bem como, sua garantia constitucional.

O Capítulo II cuida do direito às férias, regulado pela Consolidação das Leis do Trabalho, reportando-se às normas internacionais aplicadas, às distinções trazidas pela regulação das férias, sua caracterização e a forma de aquisição do direito.

No Capítulo III, ao se examinar a terceirização, procura-se compreender essa forma de transferência de mão de obra, considerando conceitos de alguns doutrinadores, fundamentos, regulamentação, com a apresentação de texto para proposta de anteprojeto de lei, contratação da empresa prestadora dos serviços terceirizados, responsabilidades, com ênfase na imperfeição do não gozo das férias pelos empregados terceirizados, quando da substituição da empresa prestadora de

serviços junto ao tomador dos serviços, buscando justificar a preocupação e a possibilidade que o princípio da equidade demonstra existir para suprir imperfeições e lacunas da lei.

A essência do enfoque dado à matéria é baseada nos princípios fundamentais da República Federativa do Brasil - constituída em Estado Democrático de Direito - preconizados pela Constituição Federal de 1988.

Ressalte-se que, com a transferência da atividade meio aos empregados terceirizados, pela necessidade de desafogar a máquina administrativa dos setores públicos e privados, os tomadores de serviços estão direcionando a mão de obra substituída para as áreas mais ligadas à atividade fim, sendo, assim, exigido maior empenho para atender às demandas da sociedade; e da União, maior esforço para legislar sobre a matéria relativa à terceirização, devido à complexidade de pontos nevrálgicos que estão surgindo há muitos anos com a implantação da terceirização pela sua vasta aceitação.

A sistematização da pesquisa foi elaborada a partir de fatos reais com base no método exploratório, realizando pesquisa bibliográfica, acompanhamento de artigos, súmulas, índices, decisões das instâncias jurídicas, políticas e sociais, fundamentando-se nos princípios da pesquisa qualitativa.

CAPÍTULO I - ORIGENS E EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DE FÉRIAS

1.1 ORIGENS DO VOCÁBULO FÉRIAS

Segundo Giglio (1978) em sua obra *Férias e Descansos Remunerados*, não importa a origem etimológica da palavra “férias”, é certo afirmar que o vocábulo apresenta íntima conexão com festa, dia festivo, festividades. Para ele, sua origem é controvertida e salienta, em sintonia com Orlando Gomes e Elson Guimarães Gottschalk (apud WAGNER GIGLIO, 1978) a opiniões de sua origem venha do latim:

“Alguns autores sustentam que vem do latim *feriae*, que, por sua vez, deriva do verbo *ferire*, ferir, imolar as vítimas; outros afirmam que provém de *ferendis epulis* em alusão aos banquetes com que os romanos festejavam os dias consagrados ao repouso, e outros, finalmente, entre os quais Vossio, ensinam que *feriae* deriva de festa, ou, então, de *feriae*, dias de festa (GOMES; ORLANDO; e GOTTSCHALK; ELSON GUIMARÃES 1978).

A origem do vocábulo férias também pode nos remeter, por seus significados, à imolação de vítimas, banquetes, no entanto, o sentido da festa é mais significativo, por sua finalidade restauradora das energias do trabalhador, pois é um período no qual se procura distração, diversão, descanso. (GIGLIO, 1978)

Russomano (apud GIGLIO, 1978) define férias como sendo o “período de repouso continuado a que tem direito, anualmente, o trabalhador, sem prejuízo de sua remuneração habitual”. Sendo um período de interrupção das atividades dentro do contrato de trabalho e consagrado como um direito inerente ao próprio labor deve a organização conceder ao empregado este descanso tão importante.

O trabalho contínuo gera grande desgaste físico e intelectual, acumulando preocupações e outros fenômenos psicológicos e biológicos adquiridos em virtude dos problemas funcionais do cotidiano. Por ser um período maior de descanso, as férias possibilitam uma melhor reposição das energias da mente e do corpo e restauram o equilíbrio orgânico. “É uma forma de higiene social e mental”, segundo Arnaldo Süssekind. (apud GIGLIO, 1978)

1.2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DAS FÉRIAS

Em sua obra *Férias e Descansos Remunerados*, Giglio (1978) esclarece demonstrando a evolução histórica do direito às férias, que não foi nenhuma “convenção religiosa que o inspirou e que o direito foi criado para usos e costumes”.

Convenções coletivas passaram a regular esse direito e os países que se empenharam na implantação de direitos trabalhistas, antecipando-se à própria Organização Internacional do Trabalho, já tratavam deste tema.

Salienta Giglio (1978), que o Tratado de Versalhes não cogitou do tema e que a Organização Internacional do Trabalho só veio tratar, pela primeira vez, na Recomendação de nº 47 de 1936.

Ressalta, ainda, que as Declarações Internacionais de Direito, também não fizeram nenhuma menção sobre férias, “senão a partir de 1948, na Carta Internacional Americana de Garantias Sociais, assinada em Bogotá”. (GIGLIO, 1978)

Giglio (1978), citando Russomano relata que a Dinamarca, em 1821, concedia uma semana de férias aos domésticos no mês de novembro, em virtude de lei. Relata, ainda, que também a França, em 1853, reconheceu um descanso de 15 (quinze) dias aos funcionários públicos, mas não estendia aos empregados.

Prado (apud GIGLIO, 1978) cita que a primazia da elaboração de legislação mais ampla foi atribuída à Inglaterra, e que em 1872 publicou uma lei outorgando férias aos trabalhadores de algumas indústrias. O autor destaca que a Áustria seguiu o exemplo daquela nação, no entanto, somente em 1919 editou uma lei sobre férias para todos os trabalhadores.

Cassar (2011), num breve histórico, relata as nuances dessa evolução mostrando que o Brasil foi o terceiro país do mundo a conceder férias anuais remuneradas de 15 (quinze) dias consecutivos a empregados. E, ainda, que esse direito era concedido, apenas, aos trabalhadores do Ministério da Agricultura, Comércio e Obras Públicas, sendo previsto no Aviso Ministerial de 1889, expedido pelo Ministro da Agricultura.

Salienta Cassar (2011), que esse direito foi estendido aos operários diaristas e ferroviários em 1890 e, mais tarde, ampliou essa conquista para todos os empregados em estabelecimento comerciais, industriais e bancários, por meio da Lei nº 4.982/1925.

Segundo Cassar (2011), a eficácia desta lei no país foi atingida, somente, com a edição do Decreto nº 23.103/1933 e, aos poucos, várias categorias foram alcançando o direito, por força de várias alterações legais que ocorreram, até que o

Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho, que incluiu todas as categorias de empregados em seus artigos 129 a 153.

O direito às férias, durante essa evolução história, vem para alcançar a todos os empregados, devido às finalidades de renovação física e mental necessárias ao seu bem estar. A autora consegue sintetizar a aplicação dessa garantia destacando a extensão do direito (CASSAR, 2011):

“O direito às férias anuais remuneradas se aplica a todos os empregados e até a alguns trabalhadores não regidos pela CLT. Desta forma, as férias são direito dos empregados diretamente regidos pela CLT ou quando sua aplicação se der de forma subsidiária ou, ainda, quando a lei determinar: rurais; domésticos, avulsos, funcionários públicos civis e militares.”
(CASSAR, 2011)

Cassar (2011) ressalta, ainda, que o número de dias de férias concedidos foi se ampliando com o passar do tempo e conforme os ditames do país que concedida. O período de gozo de férias, com o passar do tempo, foi adquirindo uma maior amplitude até chegar a 30 (trinta) dias, tendo em vista uma tendência internacional.

Segundo Delgado (2012), a Convenção nº 132, da Organização Internacional do Trabalho, concluída em 1970, é o diploma internacional que regula as férias anuais remuneradas que entrou em vigor no Brasil a partir de 1999. Esse diploma foi inspirou a redação do novo capítulo celetista de férias, que passou a vigorar no Brasil em 1977, alterando os artigos 129 a 153, da Consolidação Leis do Trabalho.

1.3 FUNDAMENTOS DAS FÉRIAS

Garcia (2011) mostra a importância do período de férias, justificando que “é um período mais extenso de descanso ao empregado, de modo a evitar problemas de saúde decorrentes do cansaço excessivo”.

Garcia (2011) não se cansa de enfatizar o fim último da preservação da saúde do trabalhador, justificando a necessidade de conceder-lhe as férias. Sua importância é tão grande que é um direito indisponível e irrenunciável. O

empregador não tem poder discricionário sobre sua concessão, a não ser a definição do período de concessão, e dentro de um limite de tempo.

Trata-se de um direito trabalhista de ordem fundamental, essencial à segurança e medicina do trabalho, que interrompe o contrato de trabalho sem prejuízo da remuneração. (GIGLIO, 1978)

Giglio (1978) esclarece que os fundamentos do direito às férias não foram consignados nos diplomas internacionais, senão vejamos:

“As Convenções Internacionais da OIT sobre férias não consignam fundamentos; entre as Recomendações uma única, a de nº 47, de 1936, declara no preâmbulo, genericamente, que a finalidade das férias é ‘oferecer aos trabalhadores uma possibilidade de descansar, distrair-se e desenvolver suas faculdades’, o que representa muito pouco no sentido de revelar as razões específicas que lastrearam esse tipo de repouso.” (GIGLIO, 1978)

Embora as normas que regulam direito às férias pouco reportem a seus fundamentos, essa garantia vem sendo justificada pelas possibilidades que dá ao empregado de descansar e desenvolver-se no convívio familiar e social. (GIGLIO, 1978)

Cassar (2011), afirma que “um período maior de descanso permite uma melhor reposição de energia e restaura o equilíbrio orgânico” e lembrando Arnaldo Sússekind, afirma que “as férias se constituem em forma de higiene social e mental”.

Cassar (2011), evidenciando a concessão do direito à férias, acrescenta uma finalidade indicada por Sússekind ao rol dos cinco fundamentos para as férias apontados por Mozart Russomano, a saber:

“a) Fisiológico: o excesso de trabalho traz fadiga. O repouso contínuo por 30 (trinta) dias repõe as energias. E Gabriel Saad acrescenta que:

“Sob o ângulo fisiológico, não se sabe ao certo qual o tempo de repouso anual de que precisa o trabalhador. Mas, de qualquer modo, o assalariado necessita cada ano interromper seu labor, para descansar durante um lapso de tempo predeterminado em lei. Considerações que nos deixam compreender a faculdade legal dada ao empregado de converter em pecúnia um terço do período de férias a que tiver direito.”;

b) Econômico: o empregado descansado produz mais e com maior satisfação;

c) Psicológico: o afastamento do trabalho propicia momentos de relaxamento, diversão, viagens ou descanso. Este necessário repouso ajuda no equilíbrio mental do trabalhador;

d) Cultural: consiste em que o trabalhador terá abertura para novas culturas;

e) Político: as férias são utilizadas como mecanismo de equilíbrio da relação trabalhador x empregado;

f) Social: permite que o trabalhador usufrua da companhia de sua família, dos amigos e da sociedade.” (CASSAR, 2011) (grifo nosso)

O delinear das várias teorias sobre os fundamentos das férias, é possível compreender que o empregado deve ser considerado como um todo. As garantias disponibilizadas para o bem estar de seu trabalho correspondem a todas as áreas de sua vida, de modo particular os bens imateriais, e desconsiderando esses fundamentos, o risco de prejuízo para o empregado e a sociedade é iminente.

1.4 NATUREZA JURÍDICA DAS FÉRIAS

Definir a natureza jurídica de uma figura do Direito é classificá-la “no conjunto de figuras próximas. A pesquisa acerca da natureza jurídica permite o encontro da sistematicidade do Direito ou de ramo seu componente, através da distribuição e aproximação lógica de seus diversos institutos integrantes.” (DELGADO, 2012)

Salienta Delgado (2012) que, no tocante às férias, são alcançadas algumas conclusões já bastante sedimentadas pela doutrina, dentre elas, “que as férias não têm caráter de prêmio”. É um direito trabalhista correspondente ao descanso anual remunerado obrigatório em relação à empresa, onde o trabalhador tem direito de usufruir, desde que sejam cumpridas as condições referentes ao período aquisitivo.

Portanto, compreende-se com o ensino do doutrinador que para a aquisição do direito às férias, o trabalhador não precisa demonstrar merecimento, ele é resultado das condições inerentes ao contrato de trabalho assinado entre as partes. (DELGADO, 2012)

Delgado (2012) ensina que “não têm seu fundamento instituidor exclusivamente no interesse individual do empregado”, mas também em “considerações relacionadas a uma política de saúde pública e bem-estar coletivo, além de propiciarem, objetivamente, a própria construção da cidadania na sociedade democrática”.

O esforço despendido pelo doutrinador para a definição da natureza jurídica das férias, neste contexto, visou classificá-las de forma diferenciada dentro

do “conjunto das diversas parcelas integrantes do contrato de trabalho” ao qual o trabalhador estiver submetido, assim, a classificação da natureza jurídica das férias, será em função de sua efetiva fruição, de seu gozo no curso do contrato, em salarial; e em função do não efetivo gozo no curso do contrato, em indenizatória, sendo que a aquisição desta parcela do contrato trabalhista foi frustrada. (DELGADO, 2012)

Dentro dessa classificação diferenciada, apontada por Delgado (2012), são parcelas de férias que possuem natureza jurídica salarial:

a) A devida e paga ao empregado, acrescida de um terço constitucional, durante o contrato de trabalho; (DELGADO, 2012)

b) A remuneratória, acrescida de um terço constitucional, devida mesmo após o contrato, desde que para estritos fins de cotejo hierárquico de créditos de falência (artigos 148 e 149, da Consolidação das Leis do Trabalho). Tecnicamente, esta parcela tem caráter indenizatório, contudo, por indenizar férias não gozadas no período contratual, ganha caráter salarial, por expressa determinação legal. (DELGADO, 2012)

E as que possuem natureza jurídica indenizatória:

a) A dobrada referente às férias vencidas (BRASIL, 2012), sejam as gozadas extemporaneamente durante o contrato, ou as vencidas indenizadas após seu rompimento (indenizadas na rescisão); (DELGADO, 2012)

b) A devida e paga ao empregado, acrescida de um terço constitucional, a título de férias não gozadas (vencidas, simples ou proporcionais), na rescisão do contrato ou após a extinção deste; (DELGADO, 2012)

c) A resultante da conversão de parte das férias em pecúnia, mais conhecido como “abono celetista de férias” (artigos 143 e 144, da Consolidação das Leis do Trabalho); (DELGADO, 2012)

d) As suplementares pagas ao empregado no instante de início do gozo de férias (abono, gratificação convencional, regulamentar ou normativa de férias), por força do contrato, regulamento empresarial ou norma coletiva, em virtude de expressa determinação legal (artigo 144), desde que não suplantem o equivalente a 20 (vinte) dias de salário mensal. (DELGADO, 2012)

Por conseguinte, as parcelas que possuem natureza jurídica indenizatória são excluídas do salário de contribuição previdenciário, configurando o seu caráter indenizatório. (DELGADO, 2012)

Para Giglio (1978), o critério para se considerar a natureza jurídica das férias no campo trabalhista predomina o propósito de proteção dos valores imateriais, entre eles o descanso mental usufruído sem prejuízo do salário. A falta de férias acarreta um dano ao equilíbrio psíquico do trabalhador, que deve ser ressarcido.

A norma legal que garante ao empregado o direito ao gozo das férias é de ordem pública – portanto, irrenunciável. Havendo cláusulas contratuais alusivas à renúncia, elas serão nulas, pois é de interesse da sociedade que o empregado goze de boa saúde, para que continue sendo útil à coletividade e ao seu grupo familiar (GIGLIO, 1978).

Segundo Giglio (1978), inexistente entre nós solução legal mais condizente com a índole do Direito do Trabalho, de proteção aos bens imateriais do homem (saúde, tranquilidade, segurança, etc.), adotou-se a técnica civilista de substituir o cumprimento de uma obrigação pela de pagar uma verba, que não compensa a perda daquele bem imaterial.

Giglio (1978) dá ênfase ao Direito Civil como sendo a fonte para justificar, por meio das teorias da responsabilidade objetiva, o dever do empregador pelo pagamento de indenização, mesmo quando nenhuma culpa lhe caiba (risco criado, responsabilidade sem culpa, risco da empresa, etc.).

Giglio (1978) esclarece, ainda, que a quase totalidade dos doutrinadores consideram a prática de converter o gozo do descanso das férias em pagamento de uma verba, continuando o empregado em suas atividades laborais sem interrupção, como uma das grandes deficiências da legislação brasileira.

Ressalta, ainda, Giglio (1978), que o pagamento de férias trata-se de manobra flagrantemente ilegal, passível de nulidade com fundamento no artigo 9º, da Consolidação das Leis do Trabalho, que dispõe que: “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos

preceitos nela contidos”, por ser o direito às férias um descanso de ordem pública, portanto, irrenunciável e inegociável.

1.5 CLASSIFICAÇÃO DAS FÉRIAS

Segundo Delgado (2012), a fixação da data de entrada de gozo de férias pode seguir 2 (dois) procedimentos, tendo em vista a classificação existente para sua concessão pelo empregador, que é a forma de concessão de férias individuais e a concessão de férias coletivas.

Ressalta Delgado (2012) que as férias individuais são aquelas fixadas de modo específico para cada empregado envolvido. Já as férias coletivas são aquelas fixadas de modo genérico, envolvendo uma pluralidade de empregados que devem se submeter às regras comuns estabelecidas.

1.5.1 Férias Individuais

Essa modalidade de concessão de férias supõe o cumprimento de certos atos administrativos, quer pelo empregador quer pelo empregado.

Esclarece Delgado (2012), que o empregador deverá comunicar ao empregado, por escrito, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, a respeito da data de suas férias, em cumprimento do artigo 135, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho, anotando-as na Carteira de Trabalho e Previdência Social obreira e no livro ou fichas de registro de empregados, conforme parágrafos 1º e 2º do mesmo artigo.

Acrescenta que a remuneração das férias acrescida de um terço constitucional, do abono pecuniário (se houver) e da metade do 13º (décimo terceiro) salário (se requerida previamente pelo empregado), com fulcro na Lei nº 4.749/1965, artigo 2º, parágrafo 2º, deverá ser paga até 2 (dois) dias antes do início da fruição das férias, em cumprimento da legislação trabalhista em seu artigo 145 (DELGADO, 2012)

E, ainda, salienta que é corresponde à falta grave o não pagamento das verbas trabalhistas antes do início do gozo das férias pelo empregado, visto que a mora prejudicará o efetivo gozo da vantagem do descanso anual. Devido a este

prejuízo, porventura causado pelo empregador, o empregador é passível de pena de indenização correspondente ao dobro dos valores que deveriam ser pagos. (DELGADO, 2012)

Delgado (2012) explica que o empregado deverá, em contrapartida, requerer o pagamento de antecipação da metade do 13º (décimo terceiro) salário, caso seja seu interesse; dar recibo no comunicado de férias; requerer, ainda, o abono pecuniário, que corresponde à conversão de 1/3 das férias em pecúnia, no prazo de até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo, se houver interesse, com fulcro no artigo 143, parágrafo 1º da Consolidação das Leis do Trabalho; entregar sua carteira de trabalho para que o empregador efetue as anotações referentes à concessão das férias, antes de entrar em gozo; e, recebendo a remuneração, assinar os recibos correspondentes às verbas trabalhistas a que tem direito.

Frise-se que o não cumprimento pelo empregado quanto à entrega da Carteira de Trabalho e Previdência Social para as anotações de praxe não possibilitará que este argua não cumprimento da obrigação quanto à concessão das férias por ausência do registro por sua própria culpa, pois o ato administrativo é mera recomendação, valendo o fato de que o empregado usufruiu as férias no período concessivo. (DELGADO, 2012)

1.5.2 Férias Coletivas

Assim como na concessão das férias individuais, deverão ser cumpridos procedimentos.

Enfatiza Delgado (2012) que, devido à especificidade desta modalidade de concessão de férias, os atos administrativos concentram-se mais em relação ao empregador, que deverá comunicar ao Ministério do Trabalho e Emprego, no prazo de 15 (quinze) dias, a data de início e fim das férias coletivas, além dos estabelecimentos ou setores abrangidos, com fulcro no artigo 139, parágrafo 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho; deverá, ainda, proceder à afixação de aviso correspondente nos respectivos locais de trabalho dos empregados.

Ensina o autor que o pagamento das verbas trabalhistas segue o mesmo procedimento para a concessão das férias individuais, sendo que em relação ao

abono pecuniário, este será pago na mesma data, desde que as férias coletivas e a conversão de parte dela em pecúnia tenham sido negociadas coletivamente. (DELGADO, 2012)

Há especificidade diversa das férias individuais em relação às anotações na Carteira de Trabalho que poderão ser efetuadas no momento da rescisão contratual de cada empregado, conforme artigo 14, parágrafo 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho visto o caráter maciço das férias coletivas. (DELGADO, 2012)

1.6 A GARANTIA CONSTITUCIONAL DO DIREITO DE FÉRIAS

1.6.1 Direitos Sociais

Os direitos sociais são consagrados como fundamentos do Estado democrático, pelo artigo 1º, inciso IV, da Constituição Federal e “são direitos fundamentais do homem, caracterizando-se como verdadeiras *liberdades positivas*, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhoria de condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social”. (MORAES, 2008)

Canotilho e Vital Moreira (apud, MORAES, 2008) ressaltam:

“a individualização de uma categoria de *direitos e garantias dos trabalhadores*, ao lado dos de caráter pessoal e político, reveste um particular significado constitucional, do ponto em que ela traduz o abandono de uma concepção tradicional dos direitos, liberdades e garantias como direitos do homem ou do cidadão genéricos e abstratos, fazendo intervir também o trabalhador (exactamente: o trabalhador subordinado) como titular de direitos de igual dignidade.”

Segundo Moraes (2008) o trabalhador subordinado que os autores se referem é aquele que mantém vínculo de emprego para efeitos constitucionais de proteção expressos no artigo 7º, da Constituição Federal.

Ressalta, porém, que a Constituição Federal não traz o conceito de quem são esses trabalhadores, e sim os dispositivos infraconstitucionais, adaptando-o ao texto constitucional, considerando “aquele que trabalha ou presta serviços por conta e sob a direção da autoridade de outrem, pessoa física ou jurídica, entidade privada ou pública”. (MORAES, 2008)

Moraes (2008), atentando para a definição dos direitos sociais, no título constitucional destinado aos direitos e garantias fundamentais, enfatiza suas duas consequências imediatas, quais sejam:

“subordinação à regra da autoaplicabilidade prevista, no § 1º, do artigo 5º e suscetibilidade do ajuizamento do mandado de injunção, sempre que houver a omissão do poder público na regulamentação de alguma norma que preveja um direito social e, conseqüentemente, inviabilize seu exercício”. (MORAES, 2008)

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada em 10 de dezembro de 1948, pela Organização das Nações Unidas, em Assembleia Geral, consagra em seu art. XXII, que (MORAES, 2008):

“toda pessoa, como membro da sociedade, tem direito à segurança social e à realização, pelo esforço nacional, pela cooperação internacional e de acordo com a organização e recursos de cada Estado, dos direitos econômicos, sociais e culturais indispensáveis a sua dignidade e ao livre desenvolvimento da sua personalidade”. (MORAES, 2008)

A Constituição Federal, por sua vez proclama, em seu artigo 6º, que “são direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados”. (MORAES, 2008)

O direito às férias, inerente ao contrato de trabalho, é consagrado pela Consolidação das Leis do Trabalho. A norma trabalhista em seu artigo 129 dispõe que “todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração” vindo ao encontro da disposição contida no artigo 7º, inciso XVII, da Constituição Federal, que delimita um dos direitos sociais dos trabalhadores urbanos e rurais, qual seja o “gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal”. (MORAES, 2008)

No entanto, a terceirização – forma de transferência de mão de obra - vem trazendo em seu bojo o problema da não viabilidade do gozo de férias pelos empregados que prestam serviços por meio desta forma de contratação trabalhista. (CASSAR, 2011)

O Estado e os empresários lançaram mão desta modalidade de prestação de serviços como forma de diminuir seus custos, aumentar a eficiência da prestação de serviços, da produtividade e da competitividade, aumentar os investimentos e os lucros – objetivos buscados em todos os tempos –, porém deixou faltar a norma

regulamentadora que possibilite o usufruto das férias pelos empregados. (CASSAR, 2011)

Pretende-se, em atenção às “diversas regras garantidoras da sociabilidade e corresponsabilidade, entre as pessoas, os diversos grupos e camadas socioeconômicas” uma solução para assegurar uma existência digna ao empregado terceirizado, de modo a atender aos ditames da justiça social, sustentar a ordem econômica pela valorização de seu trabalho, tão fundamental às organizações, e à busca do pleno emprego, nos moldes do disposto no artigo 170, inciso VIII, da Constituição Federal.

Portanto, esta solução precisa ser providenciada, visto que há uma omissão do poder público que vem inviabilizando o exercício de um direito social.

1.6.2 Direito à Segurança no Emprego

Moraes (2008), analisando os direitos sociais preconizados na Constituição Federal de 1988, consagrados no artigo 6º, discorreu sobre o direito à segurança no emprego:

“o direito à *segurança no emprego*, que compreende a proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória e entre outros direitos, impedindo-se, dessa forma, a dispensa injustificada, sem motivo socialmente relevante.” (MORAES, 2008)

Na forma de contratação terceirizada, a despedida do empregado sempre ocorre devido à ruptura frequente do contrato entre as partes. Consequentemente o contrato de trabalho é rompido, o empregado recebe as verbas trabalhistas, e, quando não é dispensado da prestação de serviço, é contratado pela nova empresa para continuar no estabelecimento do tomador, sem usufruto das férias.

Não há nenhuma segurança no emprego para esses empregados.

Para uma eficaz regulamentação dos direitos trabalhistas dos empregados terceirizados, será necessário instituir mecanismos de proteção da relação de emprego, visto ser a terceirização é uma forma de contratação onde há grande vulnerabilidade dos direitos e garantias trabalhistas.

O Decreto nº 3.197/1999 traz apensada a Convenção nº 132, da Organização Internacional do Trabalho – OIT, (BRASIL, 1999) sobre férias anuais

remuneradas, que determinou em seu artigo 11 o direito a um período de férias remuneradas proporcional em caso de cessação da relação empregatícia, senão vejamos:

“Toda pessoa empregada que tenha completado o período mínimo de serviço que pode ser de acordo com o parágrafo 1 do Artigo 5 da presente Convenção deverá ter direito em caso de cessação da relação empregatícia, ou a um período de férias remuneradas proporcional à duração do período de serviço pelo qual não gozou ainda tais férias, ou a uma indenização compensatória, ou a um crédito de férias equivalente.” (BRASIL, 1999)

Pelo texto da Convenção verifica-se a importância dada pela Organização Internacional do Trabalho ao usufruto das férias, pois foi permitido ao empregado, em caso de cessação da relação empregatícia, ter um período de férias remuneradas proporcional, a uma indenização compensatória ou a um crédito de férias equivalente.

A forma regularmente adotada pela norma trabalhista brasileira é a indenização, que para o caso dos empregados terceirizados não atende aos ditames da proteção da relação de emprego. (DELGADO, 2012)

CAPÍTULO II - O DIREITO DE FÉRIAS REGULADO PELA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

2.1 NORMA INTERNACIONAL APLICADA

Segundo Delgado (2012), a Convenção nº 132, da Organização Internacional do Trabalho, que regulamentou o instituto das férias, concluído em 1970, inspirou a redação do novo Capítulo da Consolidação das Leis do Trabalho, que passou a vigorar em 1977, com a redação dada pelo Decreto Lei nº 1.535. Em decorrência, não despontam significativas disparidades entre a referida Convenção, embora tenha ensejado debates sobre conflitos de normas jurídicas.

Ressalta que a norma teve a intenção de completar o conjunto dos descansos trabalhistas para que o trabalhador pudesse sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante seu patrão para recuperar e renovar suas energias e para sua inserção familiar, comunitária e política. (DELGADO, 2012)

2.2 DISTINÇÕES TRAZIDAS PELA REGULAÇÃO DAS FÉRIAS

Acompanhando o raciocínio Delgado (2012), depreende-se que as férias atendem a metas relativas ao bem estar em plenitude, tanto quanto as demais formas de descansos e intervalos regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, quando favorecem a ampla recuperação das energias físicas e mentais do trabalhador após longo período de prestação de serviços.

Além do mais, as férias são um instrumento de realização da plena cidadania do indivíduo na medida em que vai se integrando mais à família, à sociedade e ao âmbito político, colaborando para o desenvolvimento do país. (DELGADO, 2012)

Nesse contexto, entende-se que as férias têm uma grande importância econômica, pois o trabalhador em férias pode buscar o lazer incrementando o consumo e viabilizando a política de desenvolvimento econômico e social em toda parte do globo terrestre, graças à oportunidade de integração a outras regiões no país e o exterior. (DELGADO, 2012)

Devido às dimensões significativas e trabalhistas das férias, visto ser ideal para a conservação da saúde e segurança laborativa e de reinserção familiar,

comunitária e política do trabalhador, ressalta Delgado (2012), que elas não têm natureza de prêmio, pois, para tal, vincularia a sua percepção a uma conduta que levasse o trabalhador a merecê-la em face do interesse do empregador que esperaria um maior retorno de suas atividades obreiras. Portanto as normas trabalhistas dão a elas efetivo caráter de direito trabalhista, inerente ao contrato de trabalho, sendo, assim, uma obrigação do empregador em sua concessão.

Diante dos fundamentos das férias que consideram o trabalhador como um todo, e também beneficia a todos que estão a sua volta, o legislador determinou “que o empregado não tenha apenas o direito de gozar as férias, mas também, concomitantemente, o dever de fruí-las abstendo-se de prestar serviços a outro empregador, salvo se estiver obrigado a fazê-lo em virtude de contrato de trabalho regularmente mantido com aquele”. (BRASIL, 1999; DELGADO 2012; SAAD, 2012)

2.3 A CARACTERIZAÇÃO DAS FÉRIAS

2.3.1 Período contratual e fruição das férias

Pela caracterização apresentado por Delgado (2012), é imperativo que o trabalhador goze suas férias tão logo conclua o período aquisitivo, demonstrando a força de sua indisponibilidade, não havendo possibilidade, na ordem jurídica, de ser substituída, durante o cumprimento do contrato, por parcela em dinheiro ou ser objeto de renúncia.

Esclarece Delgado (2012) que, conforme a Consolidação das Leis do Trabalho, essa interrupção do contrato de trabalho ocasionado pelas férias possui um lapso de tempo de 30 (trinta) dias consecutivos, recebendo o empregado sua média remuneratória, como se trabalhando estivesse. Porém, quando não gozadas no período concessivo, as férias devem ser imediatamente usufruídas pelo trabalhador e, ainda, ser indenizadas, por não ter sido observado o usufruto período concessivo, em dobro de sua remuneração.

Delgado (2012) ressalta que a Consolidação das Leis do Trabalho atenuou parte dessa indisponibilidade ao permitir que o trabalhador converta 1/3 das férias em pecúnia, parcela conhecida como abono celetista de férias, no entanto, acordos bilaterais entre trabalhador e empregador e mesmo os acordos e

convenções coletivas não podem ir além desse limite permissivo legal implantado pela ordem heterônoma.

2.3.2 A não Pulverizadas das Férias ao Longo do Ano

A composição do tempo de gozo das férias é formada por dias sequenciais, ressalta Delgado (2012), e, ainda, mesmo que haja a conversão de 1/3, deve-se observar a concessão de um número mínimo de dias para seu usufruto autorizado pela lei trabalhista, ou seja, é obrigatória esta observância.

Alerta Delgado (2012), que a Consolidação das Leis do Trabalho no artigo 134, parágrafo 1º, autoriza o parcelamento das férias, em casos excepcionais, em dois períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias, em regime de tempo integral mensal de 30 (trinta) dias; e o mínimo de 8 (oito) dias de férias anuais, em regime de tempo parcial, com duração trabalho semanal igual ou inferior a 5 (cinco) horas diárias, artigo 130-A, inciso VI.

A Convenção 132, artigo 8º, parágrafo 2º, da Organização Internacional do Trabalho, estipula que “uma das frações do respectivo período deverá corresponder pelo menos a duas semanas de trabalho ininterrupto”, segundo Delgado (2012), e conclui que o preceito da Convenção foi pela natureza meramente dispositiva, pois impede que a forma preceituada pela Consolidação das Leis do Trabalho seja considerada ilegal, quando autoriza fração menor do que 10 (dez) dias, tendo em vista a exceção ressalvada pelo dispositivo internacional ao permitir que acordo bilateral estipule uma forma diversa daquela da Organização Internacional do Trabalho.

2.3.3 A Multiplicidade de Obrigações de Natureza Diversa das Férias

Segundo Delgado (2012), o direito trabalhista das férias impõe obrigações entre empregador e trabalhador que não podem ser violadas. O empregador deve determinar a data de férias de seu empregado, dispensando-o do compromisso contratual, essas são as obrigações empresariais de *fazer* do empregador.

Ressalta, ainda, que deve pagar antecipadamente o salário correspondente ao período em que o trabalhador gozará as férias, acrescido de 1/3 do salário e, caso o interessado tenha optado pela parcela de indenização de férias, o valor correspondente aos dias convertido em pecúnia é a metade do décimo

terceiro salário, isso se requerido tempestivamente pelo trabalhador, são essas as obrigações empresariais de *dar*. (DELGADO, 2012)

Delgado (2012) ressalta, ainda, que o empregador tem a obrigação empresarial de *não fazer*, que corresponde a não requisitar o trabalhador no período de suas férias, frustrando suas férias. Esse período de descanso não pode ser violado, por um chamado no curso das férias, que, caso ocorra, será interrompido dependendo do número de dias já gozado.

O autor demonstra a contrapartida do trabalhador que tem a obrigação de *fazer* relativa ao seu gozo de férias, que é um direito indisponível. Ele não pode se recusar a tirar suas férias. Tem, ainda, a obrigação de *não fazer*, determinada por lei, que o proíbe de assumir qualquer outro compromisso contratual de trabalho que frustre os objetivos de suas férias que é o descanso de suas atividades laborativas, exceto se já possuía outro compromisso referente a contrato precedente. (DELGADO, 2012)

2.3.4 As Férias e seu Efeito Interruptivo do Contrato

Pode-se compreender pelos ensinamentos de Delgado (2012), que o trabalhador em gozo de férias deixa de realizar sua atividade contratual principal, não deixando, por isso, de fazer jus aos seus direitos trabalhistas, correspondentes ao salário e seus reflexos, ou seja, são preservadas todas suas vantagens contratuais, exceto parcelas inerentes ao contrato de natureza indenizatória, como, por exemplo, o fornecimento de vale transporte.

2.4 EFEITOS DAS FÉRIAS NA EXTINÇÃO DO CONTRATO

Existem 3 (três) situações que surtem efeitos na extinção do contrato de trabalho, que são registradas por Delgado (2012). São as férias vencidas, as simples e as proporcionais.

Segundo o autor, as férias vencidas, aquelas em que o período aquisitivo e o concessivo já se consumaram sem que o empregador tenha cumprido sua obrigação em relação ao empregado. Com a extinção do contrato elas serão

indenizadas sempre pelo valor dobrado, conforme o disposto no artigo 146, da Consolidação das Leis do Trabalho. (DELGADO, 2012)

Explica o autor que as férias simples, aquelas em que o período aquisitivo se completou, mas ainda está dentro do período concessivo para fruição pelo empregado, e o empregador não se encontra inadimplente. Com a extinção contratual, caberá indenização, no entanto, pelo valor normal que seriam pagos por ocasião do gozo das férias. (DELGADO, 2012)

Ressalta Delgado (2012) que as parcelas indenizatórias, referentes às férias vencidas e simples, serão pagas segundo o salário da época da rescisão (último período aquisitivo), não importando a causa de extinção ou pacto empregatício, por ter se tornado direito adquirido desde o cumprimento do requisito temporal.

Em relação às férias proporcionais, aquelas em que o período aquisitivo ainda não se completou, Delgado (2012) ensina que esta situação existirá quando o pagamento proporcional dos valores for à base do percentual de 1/12 (um doze avos) por mês. A fração de mês acima de 14 (quatorze) dias corresponde a 1 (um) mês no cômputo das férias (artigo 146, da Consolidação das Leis do Trabalho).

E, ensina, ainda, que as parcelas indenizatórias, referente às férias proporcionais, serão pagas segundo o salário da época da rescisão (último período aquisitivo), no entanto, caso a ruptura contratual tenha sido por justa causa, não caberá o pagamento da indenização, por não existir, ainda, o direito adquirido das férias ou por ser o direito condicionado. (DELGADO, 2012)

Esclarece Delgado (2012), que as demais modalidades de ruptura de férias proporcionais têm efeitos diferenciados, embora a indenização deva ser paga, vejamos:

a) Na ruptura por culpa recíproca restará paga pela metade da indenização referente às férias proporcionais, seguindo os moldes estabelecidos no artigo 484 e no parágrafo 2º artigo 18 da Lei nº 8.036/1990, tendo essa forma de pagamento da indenização ratificada pela Súmula14, do Tribunal Superior do Trabalho; (DELGADO, 2012)

b) Por pedido demissão pelo empregado, não haverá distinção entre contratos de trabalho com duração superior ou inferior a 12 (doze) meses, nos moldes do parágrafo único o artigo 146 da Consolidação. A Convenção nº 132, da Organização Internacional do Trabalho e a nova redação da Súmula 261, pois possibilitaram que em qualquer situação, não importando a duração do contrato ou pacto empregatício, o empregado receba a parcela referente às férias proporcionais; (DELGADO, 2012)

c) Na ruptura por rescisão indireta, preconizada no artigo 483, da Consolidação das Leis do Trabalho, ou por qualquer fato da administração da empresa, cujo ônus recaia sobre o empregador, também é devida a indenização de feris proporcionais. (DELGADO, 2012)

Portanto, os ensinamentos de Delgado (2012) e demais doutrinadores nos esclarecem que, havendo a cessação do contrato de trabalho a legislação obriga o empregador a indenizar o empregado, no entanto, essa obrigação contratual não é suficiente pra amparar os empregados terceirizados em seus direitos.

A prática reiterada de rescisões contratuais que envolvem empregados terceirizados não possibilita a eles o gozo de suas férias, e o pagamento de indenização não compensa a falta do descanso necessário à recuperação das energias da qual necessitam.

Nesta esteira, pode-se verificar que a dinâmica dos contratos não precisa ser profundamente alterada para que seja possível inserir um mecanismo que possibilite que os empregados terceirizados usufruam de seu descanso anual. Os mecanismos adotados são para compensar as férias não gozadas na extinção dos contratos e tem a finalidade de indenizar pelo direito adquirido. No entanto, essas medidas não são suficientes para o alcance do objetivo que o direito às férias requer.

O que se propõe é a inclusão de procedimento que permita a execução do contrato, possibilitando que esses valores sejam transferidos para um fundo antes de serem entregues aos respectivos empregados na época oportuna do gozo de suas férias, como parcela de férias. Esse fundo seria um elo para possibilitar que

a nova empresa contratante dos empregados terceirizados possa gerir suas férias sem maiores custos.

2.5 AQUISIÇÃO DO DIREITO DAS FÉRIAS

Todo trabalhador tem direito anualmente ao gozo de um período de férias, que corresponde ao descanso remunerado após um período aquisitivo de 12 (doze) meses subsequentes à data em que tiver adquirido o direito, sem prejuízo da remuneração (BRASIL, 2012). As férias serão concedidas por ato do empregador, artigo 134, em decorrência da assiduidade do empregado dentro do período aquisitivo para realizar suas atividades laborais.

Ressalte-se que em contratos de duração inferior a doze meses o período aquisitivo das férias será menor, ajustando-se a sua realidade.

Delgado (2012) esclarece que para o cômputo do período aquisitivo tem-se como termo inicial o primeiro dia do contrato de trabalho assinado entre as partes. Toda a extensão do contrato até 12 (doze) meses é considerada, adquirindo o trabalhador, assim, o direito às férias. Portanto, não se exclui o período de férias usufruído no início da contagem de um novo período aquisitivo.

Saad (2012) ressalta que não obstante ser o empregador a definir a época de concessão das férias ao trabalhador, ele não pode fixar termo inicial que recaia em dias de feriados ou de descanso. Existem limites impostos em função dos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade. A prática lesiva aos direitos dos trabalhadores acarreta o dever de indenizar pelos dias.

Segundo Delgado (2012), alguns fatores podem prejudicar a aquisição das férias pelo trabalhador, tais como, a ausência injustificada ao trabalho por mais de 32 (trinta e dois) dias ao longo do período, pois, como exposto acima, por sua assiduidade serão concedidas as férias por ato do empregador, mas incorrendo o trabalhador em faltas injustificadas durante o cumprimento do período aquisitivo, perde todo seu direito.

Delgado (2012) relembra que, sempre em contratos a tempo parcial, o número de faltas injustificadas é definido pela proporcionalidade, ou seja, superior a

7 (sete) dias, não perdendo, porém, todo seu direito como no de tempo integral, mas a metade de sua fruição. (BRASIL, 2012)

CAPÍTULO III - TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA

A terceirização é a relação trilateral formada entre trabalhador, intermediador de mão de obra e o tomador de serviços, caracterizada pela não coincidência do empregador real com o tomador. (CASSAR, 2011)

Cassar (2011) referindo-se a terminologia terceirização afirma que também pode ser conhecida como desverticalização, exteriorização, subcontratação, filialização, reconcentração, focalização, parceria. (apud CASSAR, 2011)

Segundo Delgado (2012), é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente. É o mecanismo jurídico que permite a um sujeito de direito tomar serviços no mercado de trabalho sem responder, diretamente, pela relação empregatícia estabelecida com o respectivo trabalhador.

Na contratação terceirizada não há vínculo empregatício entre o tomador final e o empregado prestador de serviço terceirizado e segundo Cassar (2011), na terceirização o vínculo do empregado se forma com o empregador aparente (empresário prestador de serviços terceirizados).

Portanto, é a forma que os tomadores de serviços adotaram para alocar mão de obra a fim de realizar atividades em seu estabelecimento, quando inexistente em seu quadro de pessoal os profissionais qualificados para desenvolvê-las. Pois, existindo tais profissionais, sujeitará a tomadora ao reconhecimento do vínculo empregatício ao empregado prestador de serviços terceirizados com o empregado paradigma, devido ao exposto no artigo 461, da Consolidação das Leis do Trabalho, o qual dispõe que quando os empregados desenvolvem funções idênticas na mesma localidade e para o mesmo empregador deverá ser pago idêntico salário. (DELGADO, 2012)

Para que seja inviabilizado o pedido de equiparação salarial na prestação de serviço intermediada, o liame empregatício deve ser estabelecido com a empresa prestadora de serviços que disponibiliza essa mão de obra no estabelecimento da tomadora, salienta Delgado (2012).

3.1 O VÍNCULO ENTRE AS PARTES CONTRATADAS

Existe uma relação de emprego entre o empregado terceirizado e o empregador da empresa prestadora de serviços terceirizados, decorrente do contrato de trabalho preconizado no artigo 442, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho. Este contrato é individual e pode ser consumado a partir de um acordo tácito ou expresso, significando que há manifestação de vontade entre as partes. (DELGADO, 2012)

A natureza jurídica, na visão de Garcia (2011), é de negócio jurídico, pois, mediante a declaração bilateral de vontades, atos jurídicos são praticados voluntariamente, com o fim de produzir efeitos jurídicos próprios, cujo objeto imediato é a prestação de serviços.

O vínculo entre o tomador, que não seja ente público, e a empresa prestadora de serviços terceirizados decorre de outra modalidade, ou seja, comercial. Verifica-se que, sendo a Administração Pública a parte tomadora de serviços, o contrato é administrativo e sempre precedido de licitação. (GARCIA, 2011)

A iniciativa legislativa pode mediar esta manifestação de vontades no interesse das partes, já que existe a liberdade para sua concretização, permitindo que os contratos de trabalho terceirizados possam ser tratados de forma diferenciada como diferenciada é a prestação de serviços advinda da terceirização por sua especificidade, devido à vulnerabilidade da contratação com a empresa prestadora de serviços terceirizados. (SAAD, 2012)

Ao tomador de serviços não importa quem é a pessoa que venha a desempenhar o encargo objeto do contrato, pois entre ele e o empregado terceirizado não há a pessoalidade, requisito da relação de emprego. Acontece que, com a mudança da empresa, muitas vezes, por interesse da administração, um determinado empregado que rompeu o contrato com a tomadora continua no estabelecimento prestando os serviços. (GARCIA, 2011)

Termina o vínculo com a empresa prestadora de serviços contratada pelo tomador, mas empregado não interrompe sua prestação de serviços no

estabelecimento da tomadora. Permanece trabalhando sem que haja interrupção até que seja assinado o contrato de trabalho com a nova empresa.

O empregado recebe todas suas verbas trabalhistas, inclusive as referentes às férias, é reaproveitado no estabelecimento do tomador de serviços, após ser contratado pela nova empresa, e não usufrui suas férias, pois iniciou novo período aquisitivo.

Diante da vulnerabilidade do contrato de trabalho terceirizado, o empregado é reaproveitado pela nova empresa, não usufrui as férias, continua a trabalhar, devido ao fato de não ser garantido que a empresa que está rompendo o contrato com o tomador possua outros contratos de prestação de serviços que possibilite conservar aquele empregado. Portanto, permanecendo o empregado no estabelecimento do tomador, os índices de desemprego por conta desta alteração contratual não aumentam.

O Tribunal Superior do Trabalho quando elaborou o Incidente de Uniformização de Jurisprudência, com referência ao Enunciado 256 de 1986, para melhor adequar a terceirização de forma a proteger os direitos do empregado, limitou essa forma de contratação ao trabalho temporário e ao serviço de vigilância previstos na Lei nº 6.019/1974 e na Lei nº 7.102/1983, no entanto, com o passar do tempo, o entendimento foi modificado devido à crescente aceitação da terceirização e o Enunciado foi cancelado com a edição da Súmula 331 de 1993. (BRASIL, 1993; DELGADO, 2012)

No entanto, é importante ressaltar a maestria da ementa do incidente, transcrito na obra de Garcia (2013), que contou com lições de Américo Plá Rodriguez, em defesa dos princípios do Direito do Trabalho, vejamos:

“Contrato de trabalho. Interposta pessoa. Posição do tomador dos serviços.
1. A regra conduz à existência da relação jurídica, do vínculo empregatício, com o tomador dos serviços porquanto ‘considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços’ (artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho), sendo que a ordem econômica e social, tendo por fim realizar o desenvolvimento nacional e a justiça social, repousa em princípios básicos, dentre os quais destacam-se a valorização do trabalho como condição da dignidade humana, a harmonia e solidariedade entre as categorias sociais de produção e a expansão das oportunidades de emprego produtivo (artigo 160 da Constituição Federal). Exsurge como direito assegurado constitucionalmente aos trabalhadores a liberdade de escolha do empregador, bem como a integração na vida e no

desenvolvimento da empresa, com participação nos lucros e, excepcionalmente, na gestão, embora condicionados ao estabelecido em lei (artigos 153, §36, e 165, inciso V). 2. A exceção – e, por isso mesmo, os preceitos que a prevêm são merecedores de interpretação restrita – indica a possibilidade de o tomador dos serviços não assumir, direta e imediatamente, os ônus trabalhistas, valendo-se, para tanto, de contrato de natureza civil, formalizado com outrem e está limitada ao trabalho temporário e ao de vigilância. 3. O *marchandage* – Os primeiros movimentos contrários à exploração do homem pelo homem surgiram na França, após a vitória da Revolução. Em 1º de março de 1848, na Primeira Sessão da Comissão do Governo para Trabalhadores, pleitearam estes e obtiveram a abolição da triste figura, conforme revela, com percuciência, Evariso de Moraes Filho; em ‘Direito do Trabalho – páginas de história e outros ensaios’ – LTr, porque a maior queixa contra o *marchandage* vem precisamente disto ‘... o lucro do intermediário nada mais é do que uma retirada antecipada sobre o salário...’ (Salle). 4. A fraude a direitos trabalhistas – No corpo da Consolidação das Leis do Trabalho, tem-se salutar preceito: ‘Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação’. 5. Os princípios regedores do direito do trabalho – Conforme Plá Rodriguez, reinam o da proteção do hipossuficiente, o da irrenunciabilidade, o da continuidade do vínculo e os da realidade, razoabilidade e boa-fé. 6. A questão social – ‘O trabalho é a pedra de toque de toda a questão social, sendo imperativo reconhecer a primazia que possui sobre o capital’ (João Paulo II – *Laborem Exercens*). ‘O trabalho não é uma mercadoria sujeita à lei da oferta e da procura, que se pode especular com salários, com a vida dos homens, como se faz com o trigo, o açúcar, o café (Leão XIII, Encíclica ‘Rerum Novarum’ – 1891 – repetido 50 anos após por João XXIII). 7. A consequência da fraude – Salvo os casos previstos em lei, é ilegal a contratação de trabalhadores, por empresa interposta, exsurgindo o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços. Referências: Convenção Internacional número 122, de 1964 – OIT (promulgada pelo Decreto 66.499, de 27 de abril de 1970; Constituição Federal, artigos 153, § 36, 160, incisos II, IV e VI, 165, inciso V, Consolidação das Leis do Trabalho, artigos 2º, § 2º, 3º, 9º e 442 a 444; Leis 5.645/1970, artigo 3º, parágrafo único, 6.019/1974 e 7.102/1983; Decreto-lei 267, artigo 10, parágrafos 7º e 8º, RODC – 533/83 – Ac. TP-968/85 e RODC – 203/84 - Ac. TP-2488/85. Precedentes – Recursos de Revista 5492/80, 6713/80 e 1474/85, da Primeira Turma; 2150/74 189/79, 4137/78, 138/79 e 889/81 da Segunda Turma e 402/81 da Terceira Turma” (TST-IUJRR 3442/1984, Ac. 2208, Tribunal Pleno, Rel. Marco Aurélio, j. 4.9.1986, DJ 10.10.1986). (BRASIL, 1986)

Essa ementa continua atualizada para sua aplicação em nossos dias, porém, ao ser o Enunciado 256 substituído pela Súmula 331, apesar da ampliação do campo de incidência para a admissão de mão de obra para execução de atividades da área meio das organizações, esse magnífico raciocínio parece que perdeu seu sentido, visto que o trabalho do empregado foi desvalorizado.

Atendendo às expectativas de mercado com a diminuição de custos, dentre outras vantagens trazidas, a terceirização alcançou seu espaço na sociedade, no entanto, vários problemas vêm acompanhando essa forma de

contratação, pois ocorrem prejuízos para a classe trabalhadora (hipossuficiente), que precisa de um meio de subsistência para si e sua família.

A terceirização ampliou a oferta de emprego, no entanto, nega-se outros direitos em nome do baixo daquele baixo custo, do lucro e da competitividade, porque para alcançar seus objetivos naturais do âmbito empresarial, administrativo, econômico, com mais eficiência na prestação de serviços e na produção dos bens, alguns princípios são abandonados, pois, não existem mecanismos suficientes para uma justa utilização dessa forma de contratação trilateral. (CASSAR, 2011)

3.2 TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA

Segundo Cassar (2011), terceirização lícita é aquela prevista na Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho não havendo pessoalidade e subordinação ao tomador de serviços.

Para Garcia (2011), refere-se às contratações de serviços de vigilância, regulados pela Lei nº 7.102/1983, de conservação e limpeza e de serviços especializados ligados à atividade meio do tomador, desde que não haja a pessoalidade e a subordinação direta, conforme disposto na Súmula do Tribunal Superior do Trabalho.

3.3 TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA

Na terceirização ilícita, ao invés, empresa contratante e a contratada são uma única empregadora, sendo possível a incidência da equiparação salarial do trabalhador terceirizado aos profissionais no quadro da tomadora, empregados paradigmas, por existir uma fraude trabalhista. (CASSAR, 2011)

O Egrégio Tribunal Superior do Trabalho, por meio da 1ª Seção de Dissídios Individuais, assentou ementa em acórdão, manifestando-se sobre a equiparação salarial no sentido de concedê-la ao empregado da contratada equiparando-o aos empregados da contratante, *in verbis*:

“RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO PELA PROBANK. TERCEIRIZAÇÃO. Isonomia salarial. Empregados da empresa prestadora de serviços. Empregados da empresa da tomadora. O entendimento

reiterado desta corte é no sentido de conceder a equiparação salarial, a fim de se evitar a ocorrência de tratamento discriminatório entre empregados da empresa prestadora de serviços e os da tomadora, e observado o exercício das mesmas funções, esta corte entende serem devidos os direitos decorrentes do enquadramento como se empregado da empresa tomadora fosse, tanto em termos de salário quanto às condições de trabalho. Por disciplina judiciária ressalvo meu entendimento pessoal e adoto a diretriz da maioria. Recurso de embargos de que se conhece e a que se nega provimento. Recursos de embargos interposto pela Caixa Econômica Federal isonomia. Terceirização. Prejudicado o exame do tema (TST; E-RR 138/2007-054-18-00.7; Rel. Min. João Batista Brito Pereira; DEJT 26.602009; P. 148) (BRASIL, 2007)

3.4 FUNDAMENTOS DA TERCEIRIZAÇÃO

Acompanhando os ensinamentos de Delgado (2012), entende-se que a terceirização, se insere no contexto das transformações sucessivas da relação de trabalho, que ocorrem como decorrência natural da evolução humana.

A tarefa do Direito do trabalho é garantir que o princípio da dignidade da pessoa humana seja observado, com o fim de evitar que haja a exploração do homem pelo homem. Para isso, é necessária a intervenção do Estado nas diversas transformações que vêm ocorrendo nessas relações produtivas. (DELGADO, 2012)

A terceirização é uma nova forma de contratação utilizada pela área administrativa, afirma Delgado (2012), para se referir à realização, por outrem mediante contrato, de um serviço inerente à atividade do tomador sem relação de emprego. Portanto, existe a presença de um terceiro numa relação bilateral, relação esta, estabelecida tradicionalmente entre as empresas prestadoras de serviços e o ente tomador (público ou privado) - esta é a regra de todos os contratos, que com a terceirização, torna-se uma exceção.

Acolhendo o raciocínio de Cassar (2011), por ausência de normas reguladoras, as práticas de utilização de mão de obra são as mais diversas, dando margem aos mais variados abusos do direito, configurando uma modalidade de ato ilícito – artigo 187, do Código Civil.

Continuando sua análise, Cassar (2011), esclarece que ao lançar mão da terceirização, sonega-se ao trabalhador o vínculo com quem é seu real empregador e nega-se um mínimo existencial de vida digna.

Não há segurança no trabalho para o empregado, pois sua estabilidade no emprego depende de um contrato de seu empregador com o tomador de serviços, que pode ser a qualquer momento rompido pelos mais variados motivos, neste caso, não lhes sendo garantida a permanência no emprego. (CASSAR, 2011)

Reverendo os ensinamentos de Delgado (2012), visto serem os princípios norteadores um determinado ramo de estudo consolidando sua autonomia, estes podem ser considerados luz que traz a compreensão das normas. E em relação ao Direito, abandonando essa luz incorre em ficar sem a melhor condução para regular os direitos dos terceirizados.

Verifica-se, ainda, que o Direito do Trabalho está sem compreensão, para reger os direitos dos empregados terceirizados de forma eficaz. Aos terceirizados, categoria de empregados que possui direitos diversos e inferiores aos dos empregados do tomador de serviços, não está sendo garantida uma vida digna, sendo este fato a grande ferida que se abre na terceirização. (CASSAR, 2011)

Cassar (2011) ressalta que pode se perceber que os empregados terceirizados são, na verdade, empregados do tomador de serviços, disfarçados por contratos com as empresas prestadoras de serviços. Com base nessa realidade, cita Sússekind (apud CASSAR, 2011), reportando-se ao seu trabalho Instituições de Direito do Trabalho, que assevera:

“Ainda que os contratos previstos no Código Civil hajam sido celebrados para tarefas estranhas às atividades normais da empresa contratante, caberá verificar-se, em cada caso, se os empregados da firma contratada trabalham, de fato, subordinados ao poder de comando da referida empresa. Em caso afirmativo, haverá nítida simulação em fraude à lei trabalhista (art. 9º, da CLT), configurando-se o contrato realidade de trabalho entre a empresa contratante e os trabalhadores formalmente vinculados à firma contratada (art. 442, combinado com os arts. 2º e 3º, da CLT).”

Cassar (2011) ressalta os princípios que estão sendo maculados, quais sejam: o da proteção do empregado (conhecido como tutela dos direitos do trabalhador, considerado a parte hipossuficiente na relação empregatícia); da norma mais favorável (deve-se optar pela regra mais favorável ao trabalhador em três situações ou dimensões distintas no instante de elaboração da regra); da condição mais benéfica (cláusula mais vantajosa); do tratamento isonômico entre os trabalhadores que prestam serviços a uma empresa (garante-se que ao empregado

terceirizado será dada remuneração equivalente ao do empregado da tomadora); do único enquadramento sindical; do único empregador; do mesmo enquadramento legal; etc.

Não obstante o Ministério do Trabalho venha agindo de forma a inibir o abuso da terceirização e a fraude no contrato de trabalho, muito pouco se tem feito para garantir os direitos dos quais são privados os empregados terceirizados. (CASSAR, 2011)

3.5 REGULAMENTAÇÃO

A insegurança jurídica acerca de questões relevantes sobre a necessidade de regulamentação da terceirização, para que sejam estabelecidas as responsabilidades das empresas contratantes e contratadas e seus limites em relação aos direitos do empregado nos moldes do ordenamento jurídico, é evidenciada por várias lacunas existentes em termos práticos. (DELGADO, 2012)

O entendimento jurisprudencial que norteia a forma de tratar as relações de fiscalização das responsabilidades de contratantes e contratados é, apenas, o da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, dispondo sobre a responsabilidade subsidiária da empresa contratante de forma a sanar dúvidas quanto ao inadimplemento dos direitos trabalhistas por parte da contratada. (DELGADO, 2012)

Não se quer, neste trabalho, argumentar sobre o acerto da Súmula nem da sustentação da responsabilidade subsidiária na falta de lei específica e diante das normas constantes no Código Civil sobre responsabilidade, em que pese a grande importância deste debate. Porém, o objetivo é chamar a atenção para a urgência que o caso requer, tendo em vista os vários prejuízos por que vêm passando os empregados contratados nesta forma de prestação de serviços, dentre eles, a instabilidade no emprego muito mais intensa do que a dos demais empregados que prestam os mesmos serviços às empresas que são os tomadores reais, ressalta Cassar (2011), sem intermediação.

Não dá mais para manter um tratamento indigno a essas relações de trabalho nas quais seus limites e suas diretrizes são construídos através de entendimento jurisprudencial.

A aplicação da responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços em caso de descumprimento das obrigações trabalhistas pela empresa contratada já existe, a partir da edição da Súmula 331 e suas modificações, resta, agora, a efetivação da regulamentação dos direitos trabalhistas dessa categoria de empregados que ainda está em suspenso violando, assim, seus direitos sociais. (BRASIL, 2011)

A fixação de critérios mais coerentes e consolidados da regularidade do tratamento dispensado à garantia de seus direitos é uma matéria de grande urgência, visto que não se pode aguardar por muito tempo para sanar a violação da dignidade do empregado terceirizado, haja vista as irregularidades gritantes que ainda ocorrem durante a prestação de seus serviços. (CASSAR, 2011)

Existam vários projetos de lei que contemplam a matéria, pois a regulamentação precisa ser urgentemente implantada. Providências devem ser tomadas para se identificar e sanar os fatores prejudiciais aos empregados terceirizados, visando à eficácia da aplicação dos critérios de regularização para esse tipo de contratação, além das rígidas disposições protecionistas aplicadas pelo Estado para sanar este vácuo.

3.6 CONTRATAÇÃO DE EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS TERCEIRIZADOS

As organizações, tanto públicas como privadas, passaram a contratar empresas prestadoras de serviços terceirizados e atualmente estão sob as regras da Súmula 331, do Tribunal Superior do Trabalho.

Com essa prática, surgiram várias situações nas quais os direitos trabalhistas dos empregados terceirizados foram negligenciados. Mas, por outro lado, a terceirização ajudou essas organizações a desafogar suas máquinas administrativas, pois com uma mão de obra barata elas se favorecem, atendendo às expectativas de se tornarem menores no tocante ao quadro de pessoal e diminuir certos custos.

Portanto, melhores medidas devem ser adotadas para a proteção dos direitos dos empregados prestadores de serviços terceirizados, que são exigidos ao

extremo à eficácia dos serviços prestados e muitas vezes se veem sufocados, pois os problemas se acentuam com o passar do tempo.

Segundo pesquisa do Sindicato das Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros (SINDEPRESTEM), de São Paulo - em notícia da empresa de educação em direito, veiculada pelo Núcleo Mascaro - o mercado de trabalho brasileiro registrou que 8,2 (oito milhões e duzentas mil) pessoas em 2010, ainda não possuíam regulamentação de suas relações trabalhistas. Essas pessoas são os empregados prestadores de serviços terceirizados, que representam mais ou menos 22% (vinte e dois por cento) dos trabalhadores. Eles atuam nos mais diversos segmentos da economia, dentro dos setores público e privado, e são regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho. (NÚCLEO MASCARO, 2011)

Ressalta, ainda, que tramitavam na Câmara mais ou menos 22 (vinte e duas) propostas sobre o tema e que os deputados ligados ao empresariado defendem o substitutivo do Senado ao Projeto de Lei 4.302/1998, do ex-presidente Fernando Henrique Cardoso, com a proposta da responsabilidade subsidiária da empresa contratante, esta pretendia que a terceirização se estendesse a qualquer área da empresa, seja ela atividade-fim ou atividade-meio. (NÚCLEO MASCARO, 2011)

Embora retirado por solicitação do Executivo, esse projeto tramitou cerca de 5 (cinco) anos, dando origem ao Projeto de Lei 4.330/2004, de autoria do deputado Sandro Mabel.

Havia, também, o anteprojeto que vinha sendo elaborado desde o fim do governo do ex-presidente Luis Inácio da Silva, em parceria com as Centrais Sindicais e parte do empresariado, que previa a responsabilidade solidária, no entanto, proibia a terceirização da atividade-fim da empresa. Esta proposta estava na Casa Civil sem previsão de chegar à Câmara e garantia aos terceirizados os mesmos direitos da categoria preponderante na empresa. (NÚCLEO MASCARO, 2011)

Prevendo aos empregados terceirizados garantia de direitos idênticos aos dos empregados da categoria preponderante da empresa tomadora de serviços, esta proposta possuía inviabilidade de prosseguir, devido a sua inaplicabilidade aos

entes da Administração Pública, pois continha limitação imposta pela Constituição e a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho veio a ratificar tal impedimento:

“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). (Revisão do Enunciado nº 256 - TST). (BRASIL, 2011)

Já na proposta do deputado Vicentinho (PT-SP), do Projeto de Lei nº 1.621/2007, a responsabilidade solidária é necessária para garantir os direitos trabalhistas do terceirizado. Vicentinho ressalta que “O empresário que contrata também tem responsabilidade. Afinal de contas, os terceirizados, mesmo sendo intermediários, trabalham para quem contrata”. Enfatiza que a medida ajudaria resolver processos trabalhistas de terceirizados que se arrastam na Justiça e prescrevem ao ultrapassar o limite de 5 (cinco) anos. (BRASIL, 2007)

Não obstante essas várias propostas de regulamentação da terceirização, a que vem tramitando na Câmara dos Deputados é a do Projeto de Lei nº 4.330/2004, de autoria do deputado Sandro Mabel, segundo informação da Confederação Nacional das Instituições Financeiras (2013), e possui pontos polêmicos, ou seja, a questão da responsabilidade solidária e subsidiária por parte do contratante e do contratado e a atividade meio e fim na terceirização. O deputado Artur Maia, relator do projeto, apresentou no mês de maio de 2013 um parecer que discute exatamente sobre esses pontos. (BRASIL, 2004)

A respeito da responsabilização dos contratantes, o Ministro do Tribunal Superior do Trabalho Pedro Manus, em entrevista à TV TST, que foi ao ar em setembro de 2011, alertou que:

“a empresa contratante dos serviços também pode ser responsabilizada se a terceirizada, aquela que faz a contratação de pessoal, não cumprir as obrigações trabalhistas. ‘Ela tem a chamada responsabilidade subsidiária. Se a empresa terceirizada não pagar os direitos de seus empregados, eles podem se voltar contra a tomadora do serviço’”. (IMPrensa TST, 2013)

Essas questões de responsabilidade e definição de abrangência de atividade são de interesse dos empresários, o que precisa despertar mais atenção dos legisladores é a regulamentação relacionada ao tema da melhoria de condições de trabalho do terceirizado.

No entanto, em nenhum momento fala-se das questões humanistas, dos bens imateriais do trabalhador terceirizado, sendo esses temas de maior relevância

e que, por esse motivo, merecem maior destaque, sendo uma das formas de conservá-los o direito ao gozo das férias. É preciso que se atente para o cuidado com a proteção da saúde física e mental, do trabalhador que é o que garante maior disposição para o desenvolvimento de suas atividades cotidianas.

O projeto que, em 09/10/2013, encontrava-se pronto para inclusão na pauta de deliberação da Comissão de Constituição e Justiça e da Cidadania da Câmara dos Deputados (CCJC), para decidir conclusivamente, retornou a relatoria e traz prejuízos enormes para a categoria, com várias manifestações contrárias, pois se pretende generalizar a utilização da mão de obra em várias áreas profissionais em todo o Brasil, derrubando os salários dos empregados terceirizados em 30% (trinta por cento). (FRANCO, 2013)

O Projeto de Lei nº 4.330/2004 terá “efeito avassalador”, caso venha a ser aprovado, “a saúde dos trabalhadores poderá ficar em risco, pois o projeto traz a massificação da terceirização de serviços, generalizando sua aplicação”, informou o Ministro Delgado, em entrevista à Agência Brasil. (FRANCO, 2013)

Ressaltou, ainda, que “em vez de regular e restringir a terceirização, lamentavelmente, o projeto torna-a um procedimento de contratação e gestão trabalhista praticamente universal no país”. (FRANCO, 2013)

Percebe-se que as iniciativas que despontam não atendem às necessidades dos empregados terceirizados. Ao contrário, delineiam articulações para piorar, cada vez mais, a situação que já se encontra em patamar degradante para os empregados terceirizados.

Essas várias propostas apresentadas pretendem que o tomador dos serviços fiscalize o cumprimento das obrigações trabalhistas pela empresa contratada. No entanto, não se cogitou a problemática de demais direitos trabalhistas, de modo especial, o gozo de férias e a necessidade de se tratar desse direito nas propostas que estão sendo apresentadas.

Espera-se que esses empregados sejam identificados, nessa regulamentação, como trabalhadores pertencentes a uma categoria diferenciada, por participarem de uma “relação trilateral formada entre trabalhador, intermediador

de mão de obra e o tomador de serviços, caracterizada pela não coincidência do empregador real com o tomador.” (CASSAR, 2011)

É preciso tratar da proteção dos bens imateriais dos empregados terceirizados, isto porque eles ficam no meio do problema que é a ruptura dos contratos das empresas prestadoras de serviços com o tomador.

Ressalte-se que os contratos de trabalho desses empregados são rescindidos quando se rompe o contrato entre as partes contratantes. Um novo contrato se inicia com uma nova empresa e, com isso, inicia-se uma nova relação trabalhista onde são contratados para compor o quadro de empregados desta empresa.

Os empregados recebem suas verbas trabalhistas, mas o descanso anual vai sendo adiado para ser gozado numa data desconhecida, pois pende, muitas vezes, do cumprimento do requisito do período aquisitivo – dependendo da situação da empresa contratada, o empregado não consegue completar o período. Assim, o contrato de trabalho é rescindido, por causa de mais uma ruptura de contrato da empresa com a tomadora, e o empregado fica sem gozar as férias mais uma vez.

Torna-se um círculo vicioso e o empregado vai permanecendo longos anos sem usufruir suas férias, pois continua a prestar serviços ao mesmo tomador, sem que isso seja considerado pelos administradores.

Portanto, os empregados prestadores de serviços terceirizados ficam sem usufruir plenamente seus direitos e garantias nesta forma de contratação, de modo particular, o direito às férias anuais, embora já pacificados na Constituição Federal, na Consolidação das Leis Trabalhistas, nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho e da Organização Mundial da Saúde ratificada pelo Brasil.

3.7 A RESPONSABILIDADE EM SITUAÇÕES DE TERCEIRIZAÇÃO

A responsabilidade solidária impõe obrigações e concede direitos à pluralidade das partes envolvidas no contrato atribuindo-lhes tratamento igual. Ela não se presume, sendo prevista em lei ou pela vontade das partes, conforme disposto no artigo 265, do Código Civil. (BRASIL, 2002)

Já a responsabilidade subsidiária exclui um ou mais dos envolvidos na relação contratual, atribuindo-se obrigações e direitos de forma condicionada ao descumprimento de termos pelas partes principais. Não há previsão legal sobre a responsabilidade subsidiária, ela é apenas especificada ao benefício de ordem dos fiadores e em relação aos seus bens particulares dos sócios. (BRASIL, 2002)

Delgado (2012), diz que a Lei nº 6.019/1974, que dispõe sobre o Trabalho Temporário, foi a primeira que tratou da situação dos terceirizados quanto à atribuição de responsabilidade pelos seus direitos trabalhistas. Em seu texto original, no artigo 16, estabelecendo a responsabilidade solidária da empresa tomadora dos serviços, no caso de verificação de falência da empresa de trabalho temporário, pelas verbas de contribuições previdenciárias, remuneração e indenização. Como expresso no artigo da lei, sua hipótese de incidência era restrita somente em caso de falência da empresa e abrangeria apenas as verbas especificadas pela lei.

Essa disposição da lei se mostrava muito limitada, pois a responsabilidade, apesar de solidária, não abrangeria a totalidade das verbas do contrato. Segundo Delgado (2012), devido à falta de regras claras sobre a responsabilidade dos contratantes pelas verbas trabalhistas dos contratos temporários, as demais hipóteses de terceirização passaram a ter atenção dos operadores jurídicos, que buscavam remédios jurídicos para conferir eficácia jurídica e social aos direitos trabalhistas advindos da prestação de serviços terceirizados.

Afirma o autor que todo o esforço dos operadores do direito, questionando e debatendo as limitações da responsabilidade das partes contratantes, era no sentido de se encontrar a melhor forma de se adequar as regras de responsabilização previstas na Lei nº 6.019/1974, a realidade socioeconômica e às normas trabalhistas. (DELGADO, 2012)

Ressalta Delgado (2012) que a ampliação do nível de abrangência da responsabilidade dos contratantes, alcança, agora, todas as hipóteses de terceirização existentes no cenário sociojurídico brasileiro, pois a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, em seu inciso IV, *in verbis*, alargou o conceito de responsabilidade fixando que:

“IV - o inadimplemento das obrigações trabalhista, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto

àquelas obrigações, desde que este tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial". (BRASIL, 2011)

O autor afirma que esse entendimento ultrapassa a restrição às parcelas referente às verbas de contribuições, remuneração e indenização previstas na Lei do Trabalho Temporário e que, embora não exista mais a solidariedade, restrita apenas àquelas verbas, com a subsidiariedade há a abrangência das demais verbas e de outros direitos, findando as limitações de alcance trazidas pela Lei nº 6.019/1974. (DELGADO, 2012)

Conclui Delgado (2012), que essa medida do Tribunal Superior do Trabalho, não exclui nenhum tomador de serviços que contrate empresas prestadoras de serviços terceirizados, sejam entes públicos ou privados. O Estado evitou conceder exceções de qualquer ordem aos entes contratantes, procurando ser fiel às desautorizações existentes, há várias décadas, nas constituições brasileiras, pelo simples fato de jamais terem previsto alguma exceção.

Conforme entendimento de Delgado (2012), a Súmula cumprindo o preconizado na Constituição Federal de 1988, em seu artigo 4º, onde todos são iguais perante a lei, não deixou espaço para que fossem adotadas fórmulas legais implícitas ou explícitas, que pudessem diminuir a responsabilidade dos entes estatais, para que se acentue a responsabilidade do Estado quanto à garantia dos direitos dos empregados prestadores de serviços terceirizados.

Neste enfoque, enfatiza Delgado (2012) que, mesmo não cabendo a incidência da responsabilidade objetiva do Estado (artigo 37, inciso IV, Constituição Federal), caberá a incidência da subjetiva própria a qualquer pessoa jurídica. Ressaltando que a responsabilidade objetiva pertence à empresa prestadora de serviços terceirizados.

Portanto, o Estado não pode se esquivar da responsabilidade da vigilância do cumprimento pela empresa prestadora de serviços terceirizados das cláusulas contratuais, pois esta visa ao adimplemento das verbas trabalhistas devidas aos empregados terceirizados prestadores dos serviços no estabelecimento do tomador, para garantir a paz social dentro e fora do âmbito contratual. (DELGADO, 2012)

O enfoque dado à responsabilidade subjetiva do tomador dos serviços ressalta seu poder coercitivo para que a empresa contratada cumpra as obrigações referentes aos direitos trabalhistas, no tocante às verbas, dos empregados terceirizados, que é a parte mais vulnerável da transação contratual. Não agindo assim, surge uma ação ou omissão culposa lesiva do tomador dos serviços em relação ao empregado, configurada nos artigos 186, 187 e 927 do Código Civil. (DELGADO, 2012)

Em um contrato de prestação de serviços terceirizados não é possível desconsiderar a incidência da responsabilidade subsidiária do tomador quando a empresa deixa de cumprir suas obrigações trabalhistas. Existindo uma ação ou omissão do tomador dos serviços que cause danos ao empregado terceirizado, já é suficiente para que lhe seja atribuída culpa, devido ao nexo de causalidade. (DELGADO, 2012)

Caso não fosse definida a abrangência da responsabilidade das partes contratantes, seria uma injustiça e os empregados terceirizados estariam em situação de maior insegurança, por não existir proteção no trabalho pela falta do compromisso estatal e empresarial na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais. (DELGADO, 2012)

Esse entendimento é uma inovação dada pela Súmula 331, do Tribunal Superior do Trabalho, ao incluir o item IV, no final do ano 2000, para aperfeiçoar a fiscalização do cumprimento dos contratos de terceirização.

Delgado (2012) expõe que em 2011 foi elaborado novo texto referindo-se às entidades estatais com a inclusão do item V, esclarecendo dúvidas havidas sobre a constitucionalidade do parágrafo 1º do artigo 71 da Lei nº 8.666/1993, que versava sobre a não transferência à Administração Pública da responsabilidade pelo pagamento das dívidas trabalhistas e de outra natureza inadimplidas. Com isso consolidou-se a responsabilidade subsidiária do Estado. Vejamos:

“IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador de 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 do mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada”. (BRASIL, 2011)

Ressalte-se que, a aplicação da responsabilidade subsidiária “não visa a eliminar a responsabilidade da entidade estatal tomadora de serviços, dirigindo-se essencialmente ao resguardo da responsabilidade original do efetivo empregador terceirizante, de maneira a preservar hígido o direito de regresso do tomador de serviços estatal.” (DELGADO, 2012)

Delgado (2012) destaca que ocorrerá a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços caso este falte sua fiscalização sobre a empresa prestadora dos serviços terceirizados, demonstrando que são responsáveis pela garantia dos direitos fundamentais dos empregados terceirizados, devido ao dever de vigilância da execução dos contratos pela empresa, conforme decisão do Supremo Tribunal Federal na Ação Direta de Constitucionalidade nº 16.

3.8 A NÃO CONCESSÃO DE FÉRIAS A EMPREGADO TERCEIRIZADO

O princípio da dignidade da pessoa humana impõe uma atuação seletiva, subsidiária e fragmentária do Direito, conferindo-se maior relevância à proteção de valores tidos como indispensáveis à ordem social: a vida, a liberdade e a propriedade, quando efetivamente ofendidos. (PEDUZZI, 2009).

Tais valores devem ser o tema principal a ser defendido quando da regulamentação dos direitos dos terceirizados, além das necessidades do restaurar as forças, é urgente que surjam soluções para que a situação degradante e opressora da não concessão do gozo de férias ao empregado terceirizado se modifique, incluindo considerações a respeito no projeto de lei que for aprovado para essa regulamentação.

O descanso anual das férias é mais que um direito, é uma necessidade do corpo. O renovar das energias é fundamental a cada ano de trabalho, por isso esse descanso não pode ser suprimido da vida dos trabalhadores, pois estando descansados eles poderão voltar as suas atividades com mais satisfação, com

renovado vigor para poder pensar na realização de seus interesses pessoais, que por sua vez, são mantidos pelas atividades laborais que desenvolvem.

Ademais, é preciso lembrar que “também o Estado deve concorrer para a solução desejada. O trabalho não deve absorver a iniciativa particular e a vida familiar, mas proteger os legítimos direitos e as atividades de todos, com especial cuidado dos pobres e fracos”. (GIODARNI apud LEÃO XIII, 1891)

Existem fundamentos para que seja abordada a necessidade de se limitar a duração do trabalho com esses períodos ou intervalos, e Prado (apud GIGLIO, 1978), expõe:

“O homem não é uma máquina. Sua vida não se resume em exercer atividades produtivas. Estas são instrumentos de fins maiores. É o homem uma realidade autônoma, uma pessoa, constituindo o fim e o objetivo de suas atividades profissionais” (...) “Tem ele direito a desenvolver sua personalidade e a participar dos frutos da civilização em que vive. Cremos ser esse o ensinamento da autêntica filosofia moral. E como realizar esses objetivos, se o homem é absolvido pelo trabalho, se não se lhe reserva tempo para o repouso ativo, no qual possa expandir-se?” (PRADO, apud GIGLIO, 1978)

Ressalta o autor que o exercício de atividades profissionais toma tempo do trabalhador e frustraria, caso não houvesse a limitação da duração do tempo para a realização dessas atividades, a obtenção de seus objetivos, tais como, o bem estar material e o desenvolvimento espiritual, dos quais a paz social depende. E, ainda, para alcançar esses objetivos o trabalhador deve aprimorar suas qualidades intelectuais, o que requer tempo, tempo este que pode ser o período em que está usufruindo do descanso, da pausa de suas atividades profissionais. (PRADO, apud GIGLIO, 1978)

A Consolidação das Leis do Trabalho dispõe “que todo empregado tem direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração” (artigo 129). Porém, os empregados terceirizados estão, constantemente, sem usufruir de suas férias. Isto traz consequências desastrosas para sua vida e sua saúde. (SAAD, 2012)

Eles têm que iniciar a contagem de um novo período aquisitivo, a cada rompimento de contratos que ocorrem às vésperas de adquirir o direito. Por sorte, não sofrem a descontinuação da prestação de serviços ao tomador final, no entanto,

o período para o gozo das férias é sempre uma incerteza, pois, em média, esperam 4 (quatro) anos para usufruir.

3.8.1 Segurança e Medicina do Trabalho

A Segurança e Medicina do Trabalho é um importante segmento da ciência, relacionado ao Direito do Trabalho, “incumbido de oferecer condições de proteção à saúde do trabalhador no local de trabalho”. (MARTINS, 2006)

Este seguimento da ciência abrange aspectos das várias áreas do direito: Constitucional, Ambiental, Seguridade Social; e de outras ciências, tais como, Medicina, Psiquiatria, Psicologia e Engenharia. (GARCIA, 2011)

Reportando-se a Carta Magna em seu artigo 7º, inciso XXII, ela assegura o direito de “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”, vê-se que a matéria, num primeiro momento, encontrou a dedicação do legislador em assegurar ao empregado, de forma rígida, seu bem estar no ambiente de trabalho. (GARCIA, 2011)

Ainda o Tratado de Versalhes de 1919, ao criar a Organização Internacional do Trabalho, “incluiu na sua competência a proteção contra os acidentes de trabalho e as doenças profissionais, cujos riscos devem ser eliminados, neutralizados ou reduzidos por medidas apropriadas da engenharia de segurança e da medicina do trabalho”. (SUSSEKIND, apud GARCIA, 2011)

Segundo Garcia (2011), atualmente a denominação mais técnica e adequada para esta ciência corresponde à Segurança e Medicina do Trabalho, no entanto, antes da alteração do texto da Consolidação das Leis do Trabalho, a terminologia usada era ‘segurança e higiene do trabalho’, conforme se pode verificar em seu artigo 154 e seguintes.

O autor ressalta que o termo ‘medicina’ foi considerado mais apropriado e abrangente do que ‘higiene’, “para indicar a referida matéria tratada no campo das relações de trabalho e do respectivo ambiente, alcançando a conservação da saúde, a cura de doenças, bem como sua prevenção no trabalho”. (GARCIA, 2011)

Segurança e Medicina do Trabalho pode, então, ser conceituada “como o ramo interdisciplinar da ciência, apresentando disposições vinculadas ao Direito do

Trabalho, o qual têm como objetivo a proteção, a preservação e a recuperação da saúde e a segurança do trabalhador”, conceitua Garcia (2011).

3.8.2 Saúde do Trabalhador

Sob o enfoque das teses de Hermida (2007), ressalta-se que o empregador é responsável por conservar o bem estar daquele que é contratado para estar sob sua subordinação realizando as atividades que lhe são atribuídas, ainda que o empregado se disponha a oferecer seus serviços, mediante salário, por sua autonomia da vontade, o empregador é aquele que possui a supervisão, não só para garantir que os empregados trabalhem, mas, também, para verificar a capacidade ou aptidão dos mesmos no decorrer do cumprimento do contrato de trabalho.

Cassar (2011) vem ressaltar a exigência da Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 168, para que todo empregado se submeta a exames médicos, tanto na admissão quanto na demissão. Enfatiza que, por serem esses exames superficiais, a lei autoriza que outros exames sejam realizados para apuração da capacidade ou aptidão física e mental do empregado, dependendo da função que deva exercer, além de constatar a existência de doença ou de enfermidade.

Assim como o empregador deve se resguardar no momento da admissão e demissão do empregado, ele deve, também, adotar ou preservar medidas para que a integridade do empregado se prolongue durante o tempo que estará sob sua subordinação. Ele deve fornecer todas as condições necessárias para que o empregado não perca sua capacidade ou aptidão para exercer suas funções. (HERMIDA, 2007)

Destacando o conceito de saúde apresentado pela Organização Mundial de Saúde, em que a considera “o completo bem-estar psíquico, mental e social do indivíduo”, Cassar (2011) não difere, em opinião, de muitos doutrinadores que consideram esse conceito ser mais idealista que realista, no entanto, a autora ressalta a importância de se ter em mente a busca deste estado de bem-estar, como a premissa maior do significado de saúde.

Cassar (2011) atribui as más condições em que o trabalho se realiza ou do ambiente hostil de trabalho a causa para o aparecimento de doenças

profissionais, os acidentes de trabalho, as enfermidades físicas e psíquicas e a redução da capacidade laborativa e, ainda, acrescenta:

“as **jornadas excessivas**, a postura inadequada na execução do serviço, a mecanização do trabalho; **a supressão ou redução das pausas e descanso**, a falta de alimentação adequada; a cobrança de maior produtividade; as tarefas repetitivas; os agentes químicos, físicos e biológicos do ambiente de trabalho.” (CASSAR, 2011) (grifo nosso)

Os exemplos apresentados não se esgotam, pois muitos são os fatores que podem contribuir para que tais circunstâncias ocorram. Elas provocam muitos prejuízos, não só para o empregado, mas também para o empregador que poderá ficar sem a mão de obra, o que influenciará negativamente na produtividade de sua empresa, caso não sejam adotadas as medidas necessárias para sua proteção. (CASSAR, 2011)

Destaca-se dentre as causas que contribuem para aquelas desordens em consequência da realização do labor, as jornadas excessivas e a supressão ou redução das pausas e descanso. (CASSAR, 2011)

Cassar (2011) conceitua os intervalos ou períodos de descanso como sendo lapsos temporais, remunerados ou não, dentro ou fora da jornada, com a finalidade de permitir a reposição das energias gastas durante o trabalho, proporcionar melhor convívio familiar e social, e em alguns casos, para demais fins especificados por lei, tais como alimentação, amamentação, etc.

Os intervalos são previstos em lei, assim como qualquer outro período de descanso (semanal ou anual), e constituem medida de proteção ao trabalhador e foram cuidadosamente previstos com base em rigorosos critérios técnicos. (CASSAR, 2011)

São normas de medicina e segurança do trabalho, que tentam diminuir os impactos dos excessos sobre o organismo. Neste raciocínio, é fácil concluir que tais regras são imperativas e não podem ser modificadas nem para mais, nem para menos pela vontade das partes, salvo quando o próprio legislador autoriza. (CASSAR, 2011)

Portanto, os períodos de descanso são direito de ordem pública que não podem ser suprimidos unilateralmente ou bilateralmente pelas partes contraentes. Nem mesmo por uma norma coletiva, pois os intervalos têm a finalidade de permitir

a “reposição das energias gastas durante o trabalho”, por meio da alimentação e descanso. (CASSAR, 2011)

É certo que, se não for concedido o intervalo deve este ser indenizado, pois significa que o empregado está à disposição do empregador ou realiza algum trabalho na hora em que deveria estar descansando, porém o intervalo ao ser suprimido ao empregado, assim como jornada de trabalho, poderá ser causa de aparecimento de doenças, por atingir negativamente à saúde física, mental e social do trabalhador; e nenhuma indenização compensará a perda deste valor imaterial. (CASSAR, 2011)

3.8.3 Vida e Saúde

Além da questão salarial, muitas outras reivindicações são defendidas pelos trabalhadores de todos os tempos. Isso demonstra que condições adequadas de trabalho são relevantes para que valha à pena continuar num estabelecimento prestando determinado serviço ou produzindo qualquer produto, seja material ou intelectual. (HERMIDA, 2007)

É preciso ressaltar, conforme ensina Hermida (2007), que vida e saúde são temas distintos, porém interdependentes e não podem ser negligenciados. Um depende do outro, pois têm uma relação muito próxima. E para que se possa entender o porquê da preocupação com a defesa da saúde do trabalhador e da necessidade de se atender às normas de segurança e medicina do trabalho, é que se estabelecem deveres ao empregador, ao empregado, bem como as atribuições aos órgãos de fiscalização do trabalho. É preciso entender o direito à vida, do qual a saúde é um desdobramento.

Atos sutis que diminuem a expectativa de vida do trabalhador vêm sendo praticados de forma gradativa nos ambientes de trabalho, e, sem se aperceber, esses são iguais aos atos que ceifam a vida de forma instantânea. Aqueles tiram a qualidade de vida do trabalhador, estes a exterminam instantaneamente. Para Denis Hermida, o direito a vida refere-se, também, a impedir tais atos. (HERMIDA, 2007)

Ressalta o autor, que a vida é tratada pela Constituição Federal de modo muito particular, não basta ao homem estar sobrevivendo, mas que ele tenha “vida com qualidade”, sendo este um enfoque dado pelo princípio da dignidade da pessoa

humana. Por isso, resguardar a integridade do trabalhador na atividade que executa, protegendo-o de qualquer situação capaz de lhe causar efeito negativo, para o alcance dos seus anseios individuais e coletivos importantes para sua felicidade, é o que o legislador constituinte espera. (HERMIDA, 2007)

Ainda ressalta Hermida (2007), 3 (três) tipos de abordagens pelas quais se pode analisar a saúde e o seu inter relacionamento com a vida, quais sejam: estática, prospectiva e estratégica.

O enfoque prospectivo seria considerado uma utopia, pois para esta abordagem, saúde é tida como o melhor estado de bem estar físico, mental e social, é a adotada pela Organização Mundial de Saúde; o estático, onde a saúde é a ausência de doença, é um conceito negativo de saúde, não acrescentando muito em termos de busca de soluções para uma melhor condição de vida do trabalhador/cidadão. (HERMIDA, 2007)

A melhor abordagem, segundo o autor, é a estratégica em que “saúde é uma relação equilibrada, dinâmica e harmônica entre as condições biológicas e os meios físico e social. A doença ocorre quando o equilíbrio é perturbado pela alteração da força com a qual um ou mais fatores operam“. (HERMIDA, 2007)

Portanto, o autor com essas abordagens tenta demonstrar um entendimento plausível do relacionamento íntimo entre saúde e vida, sob inspiração do princípio da dignidade da pessoa humana, ressaltando que a vida deve ser pensada como “vida com saúde”, com qualidade, com equilíbrio e harmonia das condições biológicas do ser humano em sua dimensão físico e social, e não como identidade com a saúde, visto serem interdependentes. (HERMIDA, 2007)

3.9 O PRINCÍPIO DA EQUIDADE

Segundo Delgado (2012) existem duas concepções para a compreensão deste princípio jurídico.

Na primeira de matriz grega, em especial fundada na teorização de Aristóteles, a equidade traduz a correção de distorções trazidas pela lei, possibilitando, conseqüentemente, corrigir injustiças do comando abstrato da norma

perante situações fáticas, adequando e atenuando a aplicação do preceito normativo em face das particularidades inerentes ao caso concreto, não alcançado pela norma devido a sua complexidade e abstração. Nesta concepção, o princípio da equidade é um critério que faz a adequação da norma no momento de sua aplicação. (DELGADO, 2012)

Na segunda concepção apontada, de matriz romana, a equidade aproxima-se de um processo de criação de regras jurídicas, assumindo caráter de fonte normativa. Entende-se que sendo contrários o Direito Positivo e o Direito Natural, há uma tendência para sua reforma ou modificação ainda no momento de sua aplicação. (DELGADO, 2012)

Delgado (2012) assevera que o Ordenamento Jurídico Pátrio, na moderna concepção de equidade, adotou a vertente grega aristotélica, visando à aplicação da suavização do rigor da norma abstrata em vista das peculiaridades do caso concreto a ser analisado. O princípio da equidade, nesta forma, possibilita que o intérprete compatibilize a abstração da norma ao caso concreto.

A equidade, segundo Saad (2012), vem para “suprir imperfeição da lei ou torná-la mais branda e amoldá-la à realidade polimorfa” e, ainda, “supre lacunas da lei e concorre para a interpretação do texto legal”.

Nessa esteira de suprir imperfeição e lacunas da lei, é que se apresenta, em apêndice, um texto de proposta de anteprojeto de lei para ser inserida na regulamentação dos direitos trabalhistas dos terceirizados. Trata-se da criação de um mecanismo que auxilie os administradores na execução dos contratos, garantindo o usufruto pleno dos direitos trabalhistas pelos empregados terceirizados, considerando-os como categoria diferenciada de empregado. (SAAD, 2012)

A proposta vem apresentar uma forma de cessar a supressão do descanso das férias da maioria dos empregados terceirizados quando da ruptura do contrato de trabalho com a empresa prestadora de serviços terceirizados. Essa supressão ocorre devido ao rompimento da relação da empresa com o tomador de serviços, fazendo surgir o problema que precisa de solução, em vista da urgente necessidade de proteção dos direitos imateriais do empregado terceirizado, parte hipossuficiente, dessa relação trilateral. (APÊNDICES A e B)

Existe toda uma construção para se interpretar o instituto da rescisão de contratos administrativos, no entanto, esses moldes precisam ser modificados para alcançar novas formas de aplicação, a fim de possibilitar a proteção dos direitos indisponíveis dos empregados terceirizados, que não podem permanecer sendo vítima, por falta de regulamentação para sua categoria laborativa, por omissão legislativa ou judiciária. (DELGADO, 2012)

Diante do que vem ocorrendo, a dignidade de pessoa humana do empregado terceirizado vem sendo negligenciada por se negar direitos sociais e trabalhistas, que em longo prazo acarretará desequilíbrios em seu bem-estar físico, mental e social. (CASSAR, 2011)

Por ser a terceirização uma hipótese excetiva, conforme definição dada por Delgado (2012), essa forma de contratação de mão de obra, com sua particularidade, reforça a necessidade de regras mais protetivas, que coloquem esta classe de trabalhadores numa categoria diferenciada devido à flexibilização das normas jurídicas.

O assentamento dado pela Súmula 331, do Tribunal Superior do Trabalho não é suficiente para garantir a aplicação da norma em defesa dos empregados terceirizados, tendo em vista ser ela muito genérica. (BRASIL, 2011)

Fatos distintos e relevantes tanto quanto a definição da responsabilidade subsidiária em relação às verbas trabalhistas acontecem no decorrer da execução do contrato de trabalho terceirizado e não são percebidos pelos legisladores, pelos juristas, pelos doutrinadores ou pelos fiscais desses contratos.

O empregado terceirizado vem sendo impedido de descansar, distrair-se e desenvolver suas faculdades devido à supressão do período de descanso das férias anuais.

Segundo Saad (2012), o Direito do Trabalho tem capacidade para o preenchimento dos vazios da lei, pela prerrogativa que lhe é dada, no artigo 8º, da Consolidação das Leis do Trabalho, de, sem restrições, decidir pela equidade e poder utilizar demais medidas para garantir os direitos e deveres dos trabalhadores, prerrogativa que o Direito Comum não tem, devido ao disposto no artigo 127, do

Código de Processo Civil, que estabelece que “o juiz só decidirá por equidade nos casos previstos em lei”.

Cabe às autoridades, portanto, debruçarem-se sobre o tema para preencher os vazios da norma trabalhista no tocante ao problema da não concessão do gozo de férias pelos terceirizados. (SAAD, 2012)

Saad (2012) ressalta que é necessário interpretar e integrar a lei antes de aplicá-la e apresenta pelo ensino de Enneccerus, em seu Tratado de Derecho Civil, sobre os momentos do processo de preenchimento das lacunas da lei ou de integração do direito:

“toda questão de direito emergente da vida pede ao juiz uma solução e que são em quatro sentidos as lacunas que o Direito, estruturado na lei, ou no costume, sempre apresenta. Semelhante assertiva, como é óbvio, inclui o Direito do Trabalho. No primeiro sentido, a lei dá ao juiz uma orientação geral, indicando-lhe, expressa ou tacitamente, fatos, conceitos e critérios não determinados em suas disposições especiais, cabendo ao juiz investigar, em cada caso concreto. Assim, o aplicador da lei atua como as pessoas honradas e de boa-fé agiriam diante do caso concreto. No segundo sentido, **é a norma completamente omissa e o problema não se achava bem preparado para a solução ou porque a questão não foi suscitada até o surgimento da norma ou, finalmente, porque a solução não fora prevista** - grifo nosso (v., também, “O Direito e a Vida dos Direitos”, de Vicente Ráo, 1º vol., p. 600-601). No terceiro sentido, as normas legais se contradizem e, por isso, tornam-se reciprocamente ineficazes. No quarto e último sentido, a inaplicabilidade da norma resulta da constatação de ela apreender casos ou conseqüências que o legislador não teria considerado se deles tivesse exato conhecimento. (ENNECCERUS apud SAAD, 2012) (grifo nosso)

Assim, o que se requer com esta exposição é a conscientização de nossos legisladores para a necessidade urgente de edição de uma lei específica para sanar as dificuldades que vêm sendo enfrentadas pelos magistrados na aplicação de soluções, para atender da melhor forma possível aos anseios dos empregados terceirizados, devido à inexistência de norma, que alcance a realidade vivida por essa classe de trabalhadores.

O Sistema Intervencionista do Estado, justamente adotado para sanar as desordens sociais, permitirá que ações adequadas sejam criadas para que atenda aos anseios do empregado terceirizado, visando uma melhor garantia de seus direitos e deveres firmados no contrato de trabalho.

CONCLUSÕES

O empregado terceirizado quando deixa de usufruir suas férias, em decorrência da ruptura do contrato de prestação de serviços da empresa contratada com o tomador de serviços, próximo à data de completar o período aquisitivo, e sua manutenção na atividade laboral para o tomador de serviços poderá gerar efeitos maléficis para sua vida e saúde e, ainda, o surgimento de várias desordens sociais.

As empresas envolvidas na relação trilateral estão alcançando seus objetivos com esse tipo de contratação, todavia a classe trabalhadora vai empobrecendo, pois além de ser mão de obra de baixo custo para o tomador de serviços, não usufruem plenamente de seus bens imateriais.

Inexiste possibilidade jurídica para se garantir o saneamento dessa imperfeição. O empregado tem a oportunidade de se firmar, pelos bons serviços, no estabelecimento do tomador - e isto é um fenômeno – no entanto, isso se torna um problema que se prolonga no tempo.

Essa gravíssima omissão na concessão do direito ao gozo de férias, mesmo recebendo suas verbas trabalhistas, faz com que o empregado fique vulnerável às doenças profissionais, aos acidentes de trabalho, às enfermidades físicas e psíquicas bem como, a redução da capacidade laboral.

Embora não haja a pessoalidade entre o tomador e o empregado da empresa prestadora de serviços terceirizados, a realidade é que muitos deles são reaproveitados no estabelecimento do tomador de serviços quando ocorre nova contratação de empresa em substituição à anterior.

É urgente que se regule a terceirização como uma categoria diferenciada, pois a proteção dos valores imateriais - bens físicos, fisiológicos ou biológicos, sociais, morais, culturais, religiosos, familiares e econômicos – estão sendo suprimidos diante dessa realidade.

O texto de proposta de anteprojeto de lei para ser inserida na regulamentação dos direitos trabalhistas dos terceirizados, apresentado neste trabalho de conclusão de curso, sugere a criação de um Fundo de Verbas Trabalhistas para os Empregados Prestadores de Serviços Terceirizados.

Tal medida possibilitará ao Estado garantir que os empregados dessa relação trabalhista, mantidos na atividade laboral do mesmo tomador de serviços, após o rompimento do contrato empresa, por qualquer motivo, usufruam de seu direito às férias.

Para tanto, medidas urgentes e necessárias, sobre todos os aspectos da terceirização precisam ser adotadas, não deixando de tratar o tema dos direitos e garantias imateriais do empregado terceirizado, quais sejam, aqueles inerentes a sua vida e a sua saúde, com o efetivo usufruto do direito às férias.

APÊNDICE A - ANTEPROJETO DE LEI

LEI Nº XXX, DE XXX DE XXXXXX DE XXXX

Dispõe sobre a criação do Fundo de Verbas Trabalhistas dos Empregados Prestadores de Serviços Terceirizados sob administração e gestão do Poder Público e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

TÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre o direito trabalhista relativo às férias dos empregados prestadores de serviços terceirizados e à criação do Fundo de Verbas Trabalhistas dos Empregados Prestadores de Serviços Terceirizados, no âmbito da Administração Federal, direta e indireta, dos Organismos não Governamentais e demais empresas e instituições particulares domiciliadas no território nacional, nos termos do art. 7º, inciso XVII, da Constituição Federal, dos artigos 130 e 131, da Consolidação das Leis do Trabalho e de convenções internacionais ratificadas pela República Federativa do Brasil.

Art. 2º Empregado terceirizado é aquele, regido pela Consolidação das Leis do Trabalho, que executa tarefas para uma empresa contratada por outra empresa, pela transferência legal de suas atividades, sem estabelecer vínculo empregatício entre a contratante.

Art. 3º Os empregados terceirizados passam a pertencer à categoria diferenciada de empregados prestadores de serviços terceirizados.

Art. 4º Fica criado o Fundo de Verbas Trabalhistas dos Empregados Prestadores de Serviços Terceirizados sob administração e gestão do Poder Público.

Parágrafo único: O Fundo é um mecanismo que se destina a possibilitar o gozo do direito das férias e a garantir o recebimento das verbas trabalhistas pelos empregados terceirizados.

Art. 5º O empregado terceirizado que rompa o contrato de trabalho com a empresa prestadora de serviços terceirizados, sem justa causa, e continuar no estabelecimento do mesmo tomador de serviços e for contratado pela nova empresa que ficará no lugar da anterior será cadastrado no sistema que manterá o Fundo.

Art. 6º Fica garantido o gozo do direito às férias anuais ao empregado terceirizado que continue a prestar serviços ao mesmo tomador, nos casos em que ocorra qualquer forma e motivo de ruptura contratual da empresa prestadora de serviços terceirizados.

Art. 7º É vedada a dispensa, sem justa causa, do empregado a partir do 10º (décimo) mês de serviço na empresa prestadora de serviços terceirizados, que venha a ser atingido pela ruptura contratual com o tomador de serviços.

TÍTULO II

DO FUNDO DE VERBAS TRABALHISTAS DOS EMPREGADOS PRESTADORES DE SERVIÇOS TERCEIRIZADOS

Art. 8º A Administração Federal, direta e indireta, os Organismos não Governamentais e demais empresas e instituições particulares tomadoras de serviços, para esta lei, são designados tomadores de serviços terceirizados.

§ 1º O tomador de serviços que mantenha empregado terceirizado em seu estabelecimento, após rompimento de contrato anterior com empresa prestadora de serviços terceirizados, deverá ser inscrito no Sistema que administrará o Fundo.

§ 2º O tomador de serviços determinará que a empresa terceirizada contratada realize seu cadastramento no Sistema e inscreva seus empregados.

Art. 9º Em caso de ruptura contratual com o tomador de serviços, a empresa deverá depositar, os créditos trabalhistas devidos em favor do empregado terceirizado no Fundo de Verbas Trabalhistas dos Empregados Prestadores de Serviços Terceirizados, no prazo de trinta dias.

§ 1º Fica o tomador de serviços responsável pela elaboração de uma lista, contendo o nome dos empregados que continuarão a prestar serviços, no prazo de 15 (quinze) dias, após a contratação da nova empresa prestadora de serviços terceirizados.

§ 2º As verbas do empregado listado, que já tiver completado o período aquisitivo, serão pagas ao mesmo, no prazo legal, caso lhe seja concedido o direito ao gozo das férias, sendo desnecessário depositar no Fundo.

Art. 10º O empregado terceirizado que completar o período aquisitivo para o direito às férias, receberá as verbas trabalhistas depositadas, integralmente, dois dias antes do início do seu gozo.

Parágrafo único - As verbas referidas no *caput* deste artigo deverão ser complementadas proporcionalmente pela nova empresa e pagas ao empregado até dois dias antes do início das férias.

Art. 11 O novo período aquisitivo para o gozo das férias iniciará após completar o período que faltava ao anterior, não da data de admissão do empregado terceirizado pela nova empresa prestadora de serviços contratada.

Parágrafo único – Esse período entre a passagem do empregado terceirizado da empresa anterior para a nova empresa é chamado de transição, que se consumará quando se completar o próximo período aquisitivo de 12 (doze) meses.

Art. 12 A fiscalização do fundo ficará sob a administração e gestão do Poder Público.

Parágrafo único - A inadimplência da empresa contratada com referência aos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais, comerciais e aos depósitos no Fundo devidos pela ruptura do contrato de trabalho é de responsabilidade

subsidiária da Administração Federal, direta e indireta, Organismos não Governamentais e demais empresas e instituições particulares.

TÍTULO III

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 13 O art. 71, § 1º, da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 71. A empresa prestadora de serviços terceirizados, quando contratada, é responsável pelos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais resultantes da execução do contrato e antes de contratada, pela inscrição de seus empregados no Sistema que administrará o Fundo de Verbas Trabalhistas dos Empregados Prestadores de Serviços Terceirizados.

§ 1º. A inadimplência da empresa contratada com referência aos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais, comerciais e aos depósitos no Fundo devidos pela ruptura do contrato de trabalho é de responsabilidade subsidiária da Administração Federal, direta e indireta.

§ 2º. A empresa prestadora de serviços terceirizados, não poderá ser contratada pela tomadora de serviços caso não realize seu cadastramento no Sistema e não inscreva seus empregados no Fundo.”

Art. 14 Lei específica estabelecerá a forma da administração e gestão do Sistema e do Fundo de Verbas Trabalhistas dos Empregados Prestadores de Serviços Terceirizados.

Art. 15 Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, ____ de _____ de _____; ____ da Independência e ____ da República.

PRESIDENTE DA REPÚBLICA
Ministro do Trabalho

APÊNDICE B – JUSTIFICATIVA

A criação do Fundo é a uma medida proposta para que seja viabilizada a concessão do usufruto de férias a empregado terceirizado em decorrência da substituição de empresa prestadora de serviços terceirizados e sua continuidade laboral para o mesmo tomador de serviços.

Este Fundo estará sob a administração e gestão do Poder Público e abrangerá tanto a Administração Direta e Indireta como a Iniciativa Privada em todo o território nacional.

Classificaria os empregados terceirizados numa categoria diferenciada de trabalhadores que possuem condição de vida singular, com fulcro no art. 511, § 3º, da Consolidação das leis do Trabalho.

As verbas trabalhistas seriam depositadas no Fundo pelo empregador anterior, no momento da rescisão contratual, e o empregado a receberia somente à época do usufruto das férias, sendo as parcelas complementadas pelo novo empregador no valor proporcional devido, nos mesmos moldes do disposto nas Resoluções nº 98/2009 e nº 169/2013, ambas do Conselho Nacional de Justiça, que dispõem sobre provisões de encargos trabalhistas.

O empregado entraria de férias e teria garantido, também, o direito à segurança no emprego, consagrado pela Constituição Federal, de forma que os empregados não seriam dispensados quando contar com 10 (dez) meses na empresa prestadora de serviços terceirizados que sofra a ruptura contratual com o tomador de serviços.

Tanto os tomadores de serviços como as empresas contratadas seriam inscritas no Sistema administrador do Fundo.

O termo inicial para a contagem do período aquisitivo na nova empresa contratada seria após o empregado completar o tempo do período aquisitivo que faltava ao anterior, não da admissão (seria esse tempo, entre a admissão e a complementação do período aquisitivo para o gozo das férias, um período de transição entre o contrato da empresa anterior e a atual).

O empregado tiraria suas férias por esse mecanismo, em caso de cessação da relação empregatícia.

Os moldes para a elaboração deste mecanismo tem como fulcro a disposição do artigo 11, parágrafo 2º, da Convenção 132, da Organização Internacional do Trabalho – apensa por cópia ao Decreto nº 3.197/1999, que tem como alternativa o gozo de um período de férias remuneradas proporcional à duração do período de serviço ainda não usufruído ou a um crédito de férias equivalente, senão vejamos:

“Toda pessoa empregada que tenha completado o período mínimo de serviço que pode ser exigido de acordo com o parágrafo 1 do Artigo 5 da presente Convenção **deverá** ter direito em caso de cessação da relação empregatícia, ou **a um período de férias remuneradas proporcional à duração do período de serviço pelo qual ela não gozou ainda tais férias**, ou a uma indenização compensatória, ou **a um crédito de férias equivalente.**” (grifo nosso)

Os empregados, com a rescisão, não precisariam iniciar uma nova contagem de tempo de experiência, nem perderiam a continuidade no emprego sem justa causa.

Os terceirizados possuiriam, então, um mecanismo para que seus direitos sejam plenamente garantidos quando do encerramento do contrato da empresa prestadora de serviços terceirizados com o tomador de serviços.

Esta proposta de anteprojeto de lei, que poderá ser apensada ao projeto de lei que vier a regulamentar os direitos trabalhistas dos terceirizados no Brasil, foi elaborada observando as diretrizes da Lei Complementar nº 95/1998, que dispõe sobre a elaboração, a redação, a alteração e a consolidação das leis.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Câmara da Reforma do Estado, Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado. **Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado, Presidência da República**. Brasília, 1995.

_____. Câmara dos Deputados. Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio. **Projeto de Lei nº 1.621/2007**. Relações de Trabalho em Atos de Terceirização e na Prestação de Serviços a Terceiros no Setor Privado e nas Sociedades de Economia Mista. Brasília, 2007. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idproposicao>>. Acesso em 14 out. 2013.

_____. Câmara dos Deputados. Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria e Comércio. **Projeto de Lei nº 4.330/2004**. Contrato de Prestação de Serviço a Terceiros e as Relações de Trabalho dele Decorrentes. Brasília, 2004. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao>>. Acesso em 14 out. 2013.

_____. Código Civil. **Lei nº 10.406/2002**. Brasília, 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002>. Acesso em 17 out. 2013.

_____. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 98/2009**. Provisões de Encargos Trabalhistas. Brasília, 2009.

_____. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 169/2013**. Retenção de Provisões de Encargos Trabalhista, Previdenciários e outros. Brasília, 2013.

_____. Decreto nº 3.197/1999. **Convenção nº 132, da Organização Internacional do Trabalho**. Férias Anuais Remuneradas. Brasília, 1999.

_____. Lei nº 8.666/1993. **Licitações e Contratos Administrativos**. Brasília, 1993.

_____. Lei Complementar nº 95/1998. **Elaboração, Redação, Alteração e Consolidação das Leis**. Brasília, 1998.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Enunciado 256 (cancelado)**. Brasília, 1986.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 331**. Contrato de Prestação de Serviços. Legalidade. Brasília, 2011.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5ª ed. Niterói, RJ: Impetus, 2011.

CENTRAL JURÍDICA. **Empregado**. Brasília, 2004-2008. Disponível em: <http://www.centraljuridica.com/doutrina/24/direito_do_trabalho/empregado.html>. Acesso em: 18 out. 2013.

Confederação Nacional das Instituições Financeiras. **Relator apresenta novo parecer ao projeto de terceirização**. Brasília, 2013. Disponível em: <<http://www.cnf.org.br/noticia/-/blogs/>>. Acesso em: 14 out. 2013.

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

FRANCO, Nádia. Jornalista. **Ministro do TST: Lei da terceirização derruba salário em até 30%**. Brasília 2013. Disponível em: <<http://www.viomundo.com.br/denuncias>>. Acesso em 14 out. 2013.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: Editora Método, 2011.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2013.

GIGLIO, Wagner D. **Férias e Descansos Remunerados**. 4. ed. São Paulo: LTr Editora, 1978.

HERMIDA, Denis Domingues. **As Normas de Proteção Mínima da Integridade Física do Trabalhador**. São Paulo: LTr Editora, 2007.

IMPRENSA TST. **Notícias Memória TV TST**. Brasília, 2013. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/busca-de-noticias>>. Acesso em: 24 jan. 2013.

LEÃO XIII, Papa. **Carta Encíclica *Rerum Novarum* Sobre a Condição dos Operários**. 15ª ed. São Paulo: Paulinas, 2005.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 23ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2008.

NÚCLEO MASCARO. **Deputados Discutem Lei para Terceirização**. Brasília, 2011. Disponível em: <<http://www.nucleomascaro.com.br>>. Acesso em: 09 mar. 2013.

PARIS. Resolução nº 217/1948. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Organização das Nações Unidas. Paris, 1948.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. **O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana na Perspectiva do Direito como Integridade**. São Paulo: Ltr Editora, 2009.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Consolidação das Leis do Trabalho Comentada**. 45. ed. São Paulo: LTr Editora, 2012.