

TERCEIRIZAÇÃO BANCÁRIA NO DIREITO DO TRABALHO

*MATEUS POCHMANN.

Resumo: Este artigo científico apresenta um estudo sobre a terceirização das atividades bancárias. O presente artigo inicia com uma análise geral do contrato de trabalho para, na sequência, analisar as peculiaridades do contrato de trabalho do empregado bancário. Em seguida, discorre acerca da terceirização de uma forma geral, relata o conceito e natureza jurídica, a classificação da terceirização, conceitua as atividades meio e as atividades fim. Por fim, identifica as hipóteses de terceirização dos serviços bancários, assim como a terceirização lícita e ilícita. Concluindo, analisa o posicionamento dos Tribunais diante de uma terceirização fraudulenta.

Palavras-chave: Direito do Trabalho, Bancário, Terceirização.

Abstract: This article presents a scientific study on outsourcing of banking activities. This article begins with an overview of the employment contract for as a result, analyze the peculiarities of the employment contract of a bank employee. Then talks about outsourcing in general, reports the concept and legal status, the classification of outsourcing, considers the activities and the activities through the end. It identifies the opportunities for outsourcing of banking services, as well as outsourcing lawful and unlawful. In conclusion, examines the positioning of the courts before an outsourcing fraudulent.

Keywords: Labor Law, Banking, Outsourcing.

1 Considerações iniciais

A terceirização nas atividades bancárias tem causado polêmica e muitos processos trabalhistas por parte do empregados terceirizados, em razão da terceirização dos serviços bancários muitas vezes se concentrar em atividades consideradas essenciais para a sobrevivência da instituição bancária.

Antes de iniciar um processo de terceirização em qualquer empresa, é importante observar atentamente os requisitos para uma terceirização lícita, para mais tarde não ser responsabilizado juridicamente por eventuais problemas que possam vir a ocorrer.

2 O contrato de trabalho

Antes de falar sobre a terceirização, é interessante analisar-se o contrato de trabalho e as suas teorias, também se faz necessário analisar o contrato de trabalho do empregado bancário e as suas peculiaridades para entender as conseqüências de uma terceirização fraudulenta.

Para Martins (2002), as teorias modernas que pretendem explicar a natureza jurídica do contrato de trabalho são as teorias contratualista e a teoria anticontratualista ou acontratualista.

A teoria anticontratualista ou acontratualista defende que não existe relação contratual entre empregado e empregador. A referida teoria pode ser dividida em: da instituição e da relação de trabalho ou da incorporação.

Gomes e Gottschalk (2005) explicam que a teoria contratualista considera a relação entre empregado e empregador um contrato. Em sua fase inicial, esta teoria procurava explicar o contrato de trabalho com base nos contratos do Direito Civil (fase clássica). Envolve os contratos de arrendamento, venda e compra, sociedade e mandato.

Quanto às partes do contrato de trabalho, Martins (2002) afirma que o contrato de trabalho é bilateral, consensual, comutativo e de trato sucessivo.

É bilateral o contrato de trabalho, por ser celebrado apenas entre duas pessoas, o empregado e o empregador. Não existe a participação de um terceiro nessa relação.

Em relação ao objeto, Camino (2004, p. 257) explica que o contrato de trabalho tem duplo objeto:

Visto sob o prisma do empregador, ele será a energia, a força de trabalho entregue pelo empregado. Visto na perspectiva do empregado, ele será o salário. O objeto do contrato para um corresponde à prestação principal do outro.

Prestar trabalho constitui a obrigação principal do empregado, e a força de trabalho é o objeto do contrato sob o prisma do empregador. Pagar o salário é a obrigação principal do empregador e o salário é o objeto do contrato na perspectiva do empregado.

Para que o contrato de trabalho seja válido é necessário o preenchimento de alguns requisitos, Martins (2002) explica que os requisitos são: continuidade (não pode ser trabalho eventual), subordinação (o empregado é dirigido pelo empregador), onerosidade (não pode ser trabalho gratuito), pessoalidade (não pode fazer-se substituir por outra pessoa) e alteralidade (o empregado presta serviços por conta alheia).

3 Peculiaridades do Contrato de trabalho do empregado bancário

Para Silva (2009), a maior vantagem conquistada pelos bancários através da legislação trabalhista é a redução de sua jornada para seis horas, em contrapartida com a quase totalidade das demais profissões que concentram uma carga de oito horas.

De acordo com Prunes (1997), a jornada de trabalho é menor porque o trabalho é de maior responsabilidade. Em que pese o menor número de horas trabalhadas, tem o bancário, em contrapartida, a mesma remuneração que os outros empregados percebem por jornadas plenas. Noutro sentido, suas responsabilidades são mais dilatadas, por exemplo em faltas justificadoras de rompimento de contrato de trabalho, que são pertinentes apenas a estes trabalhadores. O art. 508 da CLT determina que considera-se justa causa, para efeito de rescisão do contrato de trabalho do empregado bancário, a falta contumaz de pagamento de dívidas legalmente exigíveis.

Silva (2009), explica que a premiação por vendas de produtos e serviços é outra peculiaridade do contrato de trabalho do empregado bancário, sendo

esta mais uma parcela extra que o contracheque do bancário costuma trazer, pois alguns bancos exigem que os bancários comercializem produtos, mas não oferecem remuneração suplementar para esse evento.

Assim, a jurisprudência considera a premiação como sendo salarial, mesmo quando paga por integrante do grupo econômico, como a seguradora, a distribuidora de títulos ou a bandeira do cartão de crédito.

Silva (2009), esclarece que o bancário que exerce a atividade de caixa convive com uma parcela salarial pouco conhecida da maioria dos trabalhadores, denominada quebra de caixa.

A quebra de caixa tem a ver com o funcionamento frenético dos caixas, que recebem e entregam cédulas de dinheiro e moedas o dia inteiro, de forma intensa. Assim, é normal que alguma divergência contábil exista ao término do expediente, seja para o caixa sozinho ou para todo o grupo de caixas. São centenas de clientes atendidos, cobrando-se uma pressa incompatível com a atenção desse trabalho.

Ocorre que na verdade o empregador está autorizado a descontar do salário do empregado os prejuízos causados por negligência e, falta de atenção ou descuido com o dinheiro, tal previsão encontra-se expressa no art. 462 da CLT. Desta forma, continua Silva (2009), poderá um caixa ver a sua renda inteira comprometida em caso de pequeno descuido, independente de sua boa-fé.

Foi assim que as normas coletivas da categoria, conceberam a inserção no holerite dos empregados que atuam nos caixas, uma gratificação adicional como se fosse um seguro contra o descuido futuro, para que ao menos em parte o prejuízo seja minimizado.

De acordo com a súmula 247 do TST, a parcela paga aos bancários sob a denominação “quebra de caixa”, possui natureza salarial, integrando o salário do prestador de serviços, para todos os efeitos legais.

4 Atividades meio e atividades fim

Segundo Manus (2002), a atividade principal da empresa é denominada atividade-fim, as empresas tem sua atividade-fim, além de outras atividades

que desenvolvem para viabilizar aquela atividade principal. Estas outras atividades, que não são o fim principal da empresa, podendo ser chamadas de atividades periféricas ou auxiliares, são chamadas de atividades meio. Atividades meio são todas aquelas não-essenciais da empresa, ou seja, as que têm a finalidade de dar suporte às atividades principais constantes em seus objetivos sociais. As atividades principais estão descritas na cláusula objeto do contrato social das empresas e são chamadas de atividades-fim.

À primeira vista, uma empresa que tem por atividade a limpeza não poderia terceirizar seus próprios serviços de limpeza. Certas atividades-fins da empresa podem, porém, ser terceirizadas, principalmente se compreendem a produção, como ocorre na indústria automobilística, ou na compensação de cheques, em que a compensação pode ser conferida a terceiros, por abranger operações interbancárias. (Martins, 2009, p.133)

5 Hipóteses de terceirização dos serviços bancários

Pinto (2003) esclarece que a terceirização se faz mediante contratos de prestação de serviços de uma empresa a outra, integrando-se à atividade setorial da prestadora no conjunto de atividades da tomadora, para constituir um todo harmonioso.

Desta forma, pode-se afirmar que a terceirização é o fenômeno pelo qual se transfere parte das atividades de uma empresa para outra, que passa a funcionar como um terceiro no processo produtivo, entre o trabalhador e a empresa principal (intermediação de mão-de-obra) ou entre o consumidor e a empresa principal (prestação de serviços).

A Súmula 331 do TST elenca algumas hipóteses de terceirização:

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da administração pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta.

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

serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei nº 8.666, de 21.06.1993).

Para Martins (2002), a terceirização pode ser aceita nos casos de prestação de serviços em atividades-fim, locação de mão-de-obra em atividades-meio e locação permanente de mão-de-obra em atividades-fim de empresa estatal em relação a funções nas quais, pela inexigibilidade de conhecimentos específicos ou escolaridade mínima da clientela do concurso, seja impossível a realização deste.

Além destas hipóteses, Delgado (2008) cita ainda a hipótese da terceirização através da lei 6019/74 (trabalho temporário), que é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou acréscimo extraordinário de serviços.

Camino (2004) explica que, num banco, os serviços praticados pelos gerentes, caixas, retaguarda, e escriturários, são diretamente vinculados à atividade principal da instituição bancária, são essenciais, portanto, não podem ser terceirizados.

Ainda segundo a mesma autora, os serviços de faxina, para a indispensável limpeza das instalações bancárias, os serviços de vigilância, conservação, segurança, transportes, informática, recepção, reprografia, telecomunicações e manutenção de prédios, equipamentos e instalações, serviços de advocacia, digitação, são serviços de apoio, conforme a autora, permanentes e necessários, mas não-essenciais, por esta razão, podem ser delegados a terceiros.

Segundo Prunes (1997), num banco, poderia ser serviços eventual a pintura do prédio de uma agência; sua realização em nada, ou quase nada, afeta o serviço bancário. Noutra rumo, manifestamente não é eventual o trabalho de um caixa, embora possam ser contratados temporariamente alguns caixas para manterem em dia os serviços em virtude de uma demanda excepcional. Isto, entretanto, não é trabalho eventual, é trabalho temporário e, assim, dentro da espécie permanente (embora de duração delimitada).

Ainda de acordo com o mesmo autor, no meio bancário a expressão “serviços permanentes” tem sido usada em contraposição a “serviços temporários” e isto acarreta uma série de discussões em torno da intermediação de mão-de-obra, notadamente aquela prestada em atividade de faxina, conservação e asseio de prédios, prestada por empresas especializadas.

Para Martins (2009), algumas regras devem ser observadas para se determinar a licitude da terceirização:

a) Idoneidade econômica da terceirizada; b) assunção de riscos pela terceirizada; c) especialização nos serviços a serem prestados; d) direção dos serviços pela própria empresa terceirizada; e) utilização do serviço, principalmente em relação à atividade-meio da empresa que terceiriza serviços, evitando-se a terceirização da atividade-fim; f) necessidade extraordinária e temporária de serviços. (Martins, 2009, p. 159)

A terceirização lícita, continua Martins (2009), é a que observa os preceitos legais relativos aos direitos dos trabalhadores, sem a intenção de fraudá-los, distanciando-se da existência da relação de emprego. Também é necessário lembrar do princípio da primazia da realidade na relação havida entre as partes, prevalecendo a realidade dos fatos sobre a forma empregada. Pouco importa o *nomem iuris* utilizado, ou a roupagem dada à situação, mas sim as condições de fato, restando evidenciada a relação de emprego se foram observados os requisitos do art. 3º da CLT. As situações-tipo de terceirização lícita, também estão claramente assentadas pelo texto do Súmula 331 do TST.

Ainda, segundo o mesmo autor, para que inexista o vínculo de emprego com a tomadora de serviços, é necessário que a personalidade e a subordinação direta ocorram com a pessoa que fornece a mão-de-obra. Caso o serviço seja feito no estabelecimento da tomadora, no caso o banco, deve ser executado sob as ordens de prepostos da prestadora, e não da tomadora (banco).

No entendimento de Martins (2009), a terceirização ilícita busca sempre o menor preço. Conforme Sússekind (2005), a delegação de serviços de apoio, vinculadas à atividade-meio da empresa a terceiro, significa delegar também, e necessariamente, o poder de comando. Tal implica afastar qualquer

possibilidade dos empregados do terceiro contratado trabalharem sob as ordens e a orientação do contratado. O verbete III do enunciado 331 da Súmula do TST é explícito ao condicionar a regularidade da terceirização à ausência de subordinação e pessoalidade direta.

Vianna (2005) explica que é óbvia a incompatibilidade da terceirização com a vinculação pessoal do empregado ao tomador de serviços. Delegadas as atividades meio a terceiro, é este terceiro quem escolhe seus próprios empregados e dirige a respectiva força de trabalho para atingir os seus objetivos de se desincumbir da prestação de serviços que é objeto do contrato mantido com o tomador.

Ferraz (2006) cita que em decorrência de denúncias de empregados e ex-funcionários da empresa Furnas e Petrobrás, assim como de instituições financeiras como Caixa Econômica Federal e Banco do Brasil, o Ministério Público do Trabalho passou a investigar o uso de mão-de-obra terceirizada nas estatais. Constatou que empresas públicas entregam para prestadores de serviços ou cooperados cargos que deveriam ser ocupados por pessoas que prestaram concursos públicos. Além disso, foi constatado que trabalhadores terceirizados recebem salários inferiores e não tem os mesmos direitos que os efetivados (contratados com carteiras); não tem o mesmo treinamento dos funcionários efetivos e estão mais sujeitos a acidentes de trabalho.

Por esta razão, continua o mesmo autor, o Ministério Público deu início a uma batalha judicial para que as empresas estatais efetivem funcionários por meio de concursos públicos e acabem com as terceirizações irregulares dos serviços.

6 Posicionamentos dos Tribunais do Trabalho

Segundo Martins (2001), para serem cobrados os direitos trabalhistas da empresa tomadora é preciso sua inclusão no pólo passivo da ação, pois, num processo, quem não foi parte na fase de conhecimento não o pode ser na execução.

Nesse sentido é o Acórdão do TRT 4^a Região:

EMENTA: RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. TOMADORA DE SERVIÇOS. Na tomada de serviço de manutenção por interposta empresa prestadora, o trabalhador lesado tem ação contra ambas as pessoas jurídicas (tomadora e prestadora), sendo subsidiária a responsabilidade da tomadora, na esteira da Súmula 331 do TST. (Tribunal Regional do Trabalho, 4. Região, Recurso Ordinário N° 00580-2005-009-04-00-3, Porto Alegre, 24 jan. 2008, Rel. Juiz Fernando Luis de Moura Cassal.)

Para Ferraz (2006), apenas é cabível a intermediação quando se tratar de serviços especializados, ligados somente à atividade-meio da empresa tomadora e desde que inexista a pessoalidade e subordinação diretas. Nesse sentido é o Acórdão recente do TRT da 4ª Região:

EMENTA: TERCEIRIZAÇÃO. VÍNCULO DE EMPREGO COM A TOMADORA DOS SERVIÇOS. Situação em que as atividades desenvolvidas pela reclamante estavam vinculadas à atividade-fim do tomador dos serviços. Ilegalidade da intermediação de mão-de-obra. Aplicação do artigo 9º da CLT e do entendimento expresso na Súmula N° 331, item I, do TST. Recursos dos reclamados HSBC e AK a que se nega provimento. (Tribunal Regional do Trabalho, 4. Região, Recurso Ordinário N° 00431-2006-010-04-00-5, Porto Alegre, 29 outubro 2008, Rel. Des. João Alfredo Borges Antunes De Miranda)

Interessante, ainda, analisar a decisão recente do TRT da 3ª Região, que deu provimento parcial ao recurso do reclamante para condenar os reclamados (Rodoban Segurança e Transporte de Valores Ltda. e Banco Bradesco S.A.), solidariamente, ao pagamento de diferenças salariais decorrentes da inobservância da remuneração total mínima e da gratificação de função previstas nas Convenções Coletivas de Trabalho dos bancários para as funções de Caixa/Tesoureiro (parágrafo primeiro da cláusula 3ª e cláusula 12ª das CCT 2004/2005, fl. 110, CCT 2005/2006, fl. 129, e CCT 2006/207), com reflexos em adicionais noturnos, horas extras recebidas, participação nos lucros e resultados, 13º salários, férias + 1/3, aviso prévio indenizado e FGTS + 40%, conforme se apurar em liquidação, mantido o valor da condenação. Eis o referido acórdão:

EMENTA: SÚMULA 331 DO COL. TST. ATIVIDADE BANCÁRIA. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. As atribuições de recebimento e conferência

de envelopes retirados dos "caixas rápidos" ou malotes, autenticação ou convalidação dos documentos retirados desses envelopes e validação de depósitos e pagamentos, desempenhadas pelo obreiro, em empresa de prestação de serviços, para a consecução de resultados ligados à atividade-fim de empresa bancária, que se beneficia do serviço, evidenciam a ilicitude da terceirização levada a efeito, dando ensejo à formação do vínculo de emprego direto entre o obreiro e o tomador. (Tribunal Regional da 3ª Região, **01200-2008-138-03-00-0 RO**, Relator Convocado Rogério Valle Ferreira. **Órgão Julgador** Quinta Turma. **Data de Publicação** 14/09/2009.)

7 Considerações finais

Se o empregador tem por objetivo unicamente reduzir despesas e encargos sociais ou até mesmo o salário de seus funcionários, fazendo terceirização ilegal, inexistirá a terceirização, pois será vedado o *leasing* de mão-de-obra, conclui Delgado (2008).

Assim, segundo Filho. (2002), reconhecendo-se a prática ilegal, declarar-se-á a ilegalidade, reconhecendo-se o contrato de fato havido entre prestador de serviços e o tomador. No caso do setor privado, ocorre o reconhecimento do vínculo empregatício direto dos empregados terceirizados com a empresa tomadora dos serviços. No caso do setor público, é decretada a nulidade da contratação, com possibilidade de responsabilização subsidiária da empresa estatal tomadora de serviços pelos salários do empregado, em caso de inidoneidade da locadora de mão-de-obra.

Como se pode notar, a Terceirização ainda é um fenômeno relativamente novo no Brasil e carece de uma legislação específica.

Levando-se em conta as partes no contrato de trabalho, sendo o contrato normal de trabalho uma relação bilateral empregador x empregado, na terceirização há uma relação trilateral, onde um terceiro se coloca na relação, este terceiro é o tomador dos serviços, formando uma relação tomador - terceiro – prestador.

Por ser a terceirização de atividades-fim considerada fraude, é apenas possível delegar à terceiros as atividades meio ou de apoio, sob pena de vínculo trabalhista do empregado terceirizado com a empresa tomadora.

Num banco, pode-se entender como atividades-fim ou atividades principais, todas aquelas que auferem lucros à instituição bancária, exemplos: depósitos, abertura de contas; venda de papéis do banco (seguros, títulos de capitalização, entre outros); serviços de caixas; escriturários; pagamentos; cobranças; etc. A terceirização nessas atividades tem o claro intuito de fraudar a legislação trabalhista, pois deixando de contratar funcionários, o banco livra-se dos encargos trabalhistas inerentes ao contrato de trabalho e transforma a relação de trabalho num comércio, conhecido como *merchandage*, prática que é proibida por lei.

Entende-se que a terceirização dos serviços bancários fora das hipóteses previstas na Súmula 331 do TST, é apenas mais uma das inúmeras artimanhas das instituições bancárias para enriquecer seus cofres à custa do suor e sangue dos outros, nos dias de hoje, com a miséria mundial alcançando proporções estratosféricas, muitos aceitam trabalhar somente pelo pão de sua família, renunciando até mesmo aos seus direitos irrenunciáveis garantidos pela CLT.

Ademais, sempre que as obrigações trabalhistas não forem adimplidas por parte do empregador (empresa prestadora de serviços), isto implica a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora dos serviços quanto às obrigações não adimplidas.

Na responsabilidade subsidiária caso seja comprovada a impossibilidade da empresa terceirizada (empregadora) pagar o que é devido aos empregados, poderá se executar bens da empresa tomadora dos serviços sempre que a tomadora for parte no processo, pois é obrigação da empresa tomadora de serviços zelar pela escolha de empresa idônea e fiscalizar a regularidade da relação entre a empresa terceirizada e seus empregados, esta responsabilidade decorre da culpa *in eligendo* e culpa *in vigilando*.

Existem duas situações diversas que ocorrem no caso de prática ilegal da terceirização. No setor privado, ocorre o reconhecimento de vínculo empregatício direto dos empregados terceirizados com a empresa tomadora dos serviços. No setor público, é decretada a nulidade da contratação, com

possibilidade de responsabilização subsidiária da empresa estatal tomadora de serviços pelos direitos trabalhistas inadimplidos, nos casos de inidoneidade da locadora de mão-de-obra.

Conclui-se, portanto, que sempre que a terceirização dos serviços bancários tiver caráter ilícito, com objetivos de fraudar a lei e os direitos do trabalhador gera vínculo empregatício do trabalhador terceirizado com a instituição bancária, declarando-se a prática ilegal e reconhecendo-se o contrato de fato havido entre prestador de serviços e o tomador, e no caso de órgão da Administração Pública, o referido procedimento ilícito não gera vínculo de emprego, para se evitar a admissão de servidores públicos por via oblíqua em prejuízo da própria Administração Pública e em desrespeito a regras e princípios do art. 37 da Constituição Federal.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. São Paulo: Saraiva, 2007.

_____. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. São Paulo: Saraiva, 2007.

Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário N° 00580-2005-009-04-00-3. Porto Alegre, 24 jan. 2008. Disponível em: <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/home>, acesso em: 05/10/2009.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho**. Recurso Ordinário N° 00431-2006-010-04-00-5, Porto Alegre, 29 outubro 2008. Disponível em: <http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/home>, acesso em: 05/10/2009.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Recurso Ordinário N° 01200-2008-138-03-00-0, 14 de setembro de 2009. Disponível em: <http://www.mg.trt.gov.br/>, acesso em: 05/10/2009.

_____. **Tribunal Superior do Trabalho.** Súmula 331. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/>, acesso em: 05/10/2009.

_____. **Tribunal Superior do Trabalho.** Súmula 247. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/>, acesso em: 05/10/2009.

CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho.** Porto Alegre: Síntese, 2004.

FERRAZ, Fernando Basto. **Terceirização e demais formas de flexibilização do trabalho.** São Paulo: LTr, 2006.

GOMES, Orlando. **Curso de direito do trabalho.** Rio de Janeiro: Forense, 2005.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho.** 7. ed. São Paulo: LTr, 2002

Martins, Sergio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho.** 9. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

_____. **Direito do trabalho.** 16. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual esquemático de direito e processo do trabalho.** 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

PRUNES, José Luiz Ferreira. **Terceirização do trabalho.** Curitiba: Juruá, 1997.

SILVA, Homero Batista Mateus. **Livro das profissões regulamentadas.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de direito do trabalho.** 22. ed. São Paulo: LTr, 2005.