

CAMPO DE APLICAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO – SUJEITOS: Empregado e Empregador

Paulo Eduardo Vieira de Oliveira¹

Sumário: I – Introdução; II - Empregador: 1. Conceito: Empregador urbano. 2. Empregador e fornecimento (cedência) de mão de obra. 3. Empregador: Empresa e Estabelecimento. 4. Solidariedade de empresas. 5. Sucessão de empregadores; **III – Empregado:** 1. Conceito. 2. Requisitos; Espécies. 3.

1. INTRODUÇÃO

A promulgação da Emenda Constitucional n. 45, em Dezembro de 2005, ocasionou uma importante modificação na redação do artigo 114 da Constituição Federal, com inequívoca ampliação da competência material da Justiça do Trabalho.

Ocorre que em virtude da nova redação do inciso I do citado artigo (processar e julgar controvérsias decorrentes da relação de trabalho...), surgiram, na doutrina e na jurisprudência, inúmeras controvérsias no tocante ao alcance da expressão “relações de trabalho” constante do inciso I, o que traz consequências diretas ao objeto do presente capítulo, onde será abordado o campo de aplicação do Direito do Trabalho.

Respeitados doutrinadores defenderam (e ainda defendem) que a expressão “relação de trabalho” deve ser interpretada como está redigida, com a ocorrência de uma importante ampliação da competência material da Justiça do Trabalho, podendo, neste ramo do Judiciário, ser resolvidas todas as questões que envolvam controvérsia decorrente de relação de trabalho.

Uma segunda corrente (na qual me filio), entende, por sua vez, que a redação do inciso I do artigo 114 da Constituição Federal traz a expressão “relação de trabalho”, com o espírito de “relação de emprego”, ou seja, que a competência material da Justiça do Trabalho, embora inequivocamente tenha sido ampliada, não o foi para qualquer relação de trabalho,

¹ Juiz Federal do Trabalho Titular da 49ª Vara do Trabalho de São Paulo; mestre e doutor em Direito do Trabalho; professor do Departamento de Direito do Trabalho e Seguridade Social da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo – Fadusp; professor da Faculdade de Direito do Centro Universitário Padre Anchieta de Jundiaí/SP.

mas apenas para aquelas decorrentes de lei que assim defina, nos termos, inclusive, do que dispõe o inciso IX (?) do mesmo artigo, que configura o objeto primordial do Direito do Trabalho.

Neste sentido, cabe citar opinião de Jorge Luiz Souto Maior em obra recentemente publicada, no sentido de que “a centralização do direito do trabalho na relação de emprego é o que tem permitido que este ramo do conhecimento jurídico, o direito do trabalho, evolua constantemente. A melhoria da condição social e econômica do empregado, cumpre não esquecer, é o princípio fundamental do direito do trabalho e com o avanço constante da normatividade trabalhista a aquisição de uma relação de emprego passou a ser sinônimo de “status” social e segurança.”²

Dessa forma, para efeito de compreensão do presente capítulo, a expressão “relação de trabalho”, trazida no inciso I, do art. 114, da Constituição Federal, conforme redação que lhe fora dada pela Emenda Constitucional n. 45, deve ser entendida como relação de emprego, razão pela qual tratar-se á das figuras clássicas do empregado e do empregador.

Haverá breves referências ou comparações ao direito comparado. A relevância atual da terceirização de atividades empresariais merece que se examine a situação do empregador no fornecimento de mão de obra. Todavia, o pouco espaço de que se dispõe não permite tratar de modo mais profundo temas complexos e controvertidos.

II . EMPREGADOR

Conceito: Empregador urbano

Empregador é um termo essencialmente relativo, cuja compreensão se completa com a de empregado.

Quando os dois conceitos apresentam-se como relativos, (por exemplo, os de pai e filho), a inteligência da extensão e a compreensão de ambos só se perfaz verificando a “complementação recíproca” que, sem redundância, um oferece ao outro.

No campo do Direito do Trabalho, esta afirmação necessita de uma melhor explicitação, pois tratando-se de um conceito “cultural”, empregado e empregador podem ter, e comumente têm, conotação própria em determinado modelo jurídico.

² Maior, Jorge Luiz Souto. “Relação de Emprego e Direito do Trabalho”. São Paulo, 2007. Editora LTr, p.77.

Não é assim, por mero acaso, que as definições de empregador e empregado relacionam-se e complementam-se na definição do texto legal brasileiro.

Nesse sentido, dois artigos constantes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), merecem destaque:

“Art. 2º. Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§1º. Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitem trabalhadores como empregados.

Art. 3º. Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário.”

O texto celetista concebe como empregador primordialmente quem exerce atividade econômica com fins lucrativos e, secundariamente, quem exerce profissão liberal ou atividades sem fins lucrativos, em ambos os casos, todavia, admitindo, assalariando e dirigindo a prestação pessoal de serviço.

Nesse sentido, oportuna a lição de José Martins Catharino que se manifesta no sentido de que “adotada a meia-ficção equiparativa do empregador à empresa, o legislador teve de recorrer a outra: considerar os profissionais liberais e as pessoas jurídicas “sem fins lucrativos” (sociedades civis ou associações) como se fossem empresas. Se assim não procedesse, estaria excluindo de proteção verdadeiros empregados, simplesmente pelo fato de seus empregadores não serem equiparáveis a empresas, em sentido técnico e estrito.”³ (grifou-se).

A expressão empregador designa, na técnica do Direito do Trabalho, a pessoa natural ou jurídica que utiliza, dirige e assalaria os serviços de outrem, em virtude de contrato de trabalho.

Podemos dizer que empregador, em um sentido amplo, é toda entidade que se utilize da prestação de serviços de trabalhadores subordinados.

³ Catharino, José Martins. “Compêndio de Direito do Trabalho”. 1º Volume. São Paulo, 1981. Editora Saraiva, p. 138.

O conceito legal de empregador acentua a “pessoalidade” (prestação pessoal de serviços) por parte de quem trabalha e a de empregado sublinha a “eventualidade” (serviços de natureza não eventual) em relação à atividade empresarial.

A figura da equiparação, que comparece no supracitado texto legal, tem merecido críticas pertinentes. “No conceito de empregador não é essencial a ideia de assunção de riscos, porque nele se compreendem tanto os entes que se dedicam ao exercício de atividades econômicas quanto os que se deixam de o fazer, dedicando-se, ao revés, a atividades não lucrativas, como é o caso das instituições de beneficência e das associações recreativas.”⁴

Breve comparação com conceitos legais do empregador em outros direitos, faz notar a característica do direito brasileiro de introduzir a eventualidade como elemento integrante das noções de empregado e de empregador, o que, conseqüentemente, acaba afetando a própria definição do contrato de trabalho, tido como negócio jurídico pelo qual uma pessoa física se compromete a prestar serviços não eventuais a outra pessoa ou entidade, em seu proveito e sob suas ordens, mediante salário.

No Direito Português, “a designação de “empregador” é a atualmente usada pelo legislador para indicar a posição contratual daquela ou daquelas pessoas que recebem a prestação de trabalho e estão obrigadas a pagar a retribuição ao trabalhador. O “estatuto” do empregador pode sinteticamente definir-se como uma posição de poder ou de autoridade – que é, afinal, o reverso da subordinação em que o trabalhador se coloca pelo contrato.”⁵

É inegável que um trabalho que tenha por objeto um serviço “eventual” possa ser realizado em relação de emprego, ou seja, com subordinação, pessoalidade, para outrem e por conta de outrem. Não se justifica, pois, que a eventualidade das atividades do empregador continue a ser motivo de exclusão da proteção das normas trabalhistas, sobretudo “no estado atual” em que se pleiteia que o direito do trabalho não se circunscreva às relações de emprego estendendo seu campo de atuação. Ao menos, as relações de trabalho em que uma pessoa física presta serviços a outrem, ou ao menos, às relações de trabalho limítrofes, por exemplo, representação comercial autônoma ou pequenas empreitadas.

Neste particular, cabe mencionar o que ocorre no Direito Argentino, que insere entre os contratos o de trabalho eventual, esclarecendo que “en principio, la ley concede a los trabajadores eventuales los mismos derechos que le corresponden a los permanentes, en la

⁴ Magano, Octavio Bueno. “Manual de Direito Individual do Trabalho”. Volume II, 4ª edição. São Paulo, 1993. Editora LTr, p.60.

⁵ Fernandes, António Monteiro. “Direito do Trabalho”. 13ª Edição. Coimbra, 2006. Editora Almedina, p.247.

medida que reúnan dos exigencias: a) que los beneficios sean compatibles con la indole de la relación (trabajo eventual), y b) que en tal supuesto se reúnan los requisitos a que se subordina la adecuación del derecho de que se trate. Por ello, le son aplicables las normas sobre salarios, sueldo anual complementário, vacaciones, preaviso, en la medida que la antigüedad del empleo sea superior a um mês.”⁶

É verdade que o texto constitucional já deu um passo em caso análogo estendendo a proteção ao trabalhador avulso (Constituição, Art. 7º, Inc. XXXIV) e a Lei nº 5.889/73 (Trabalho rural) aos trabalhadores rurais não compreendidos na definição do artigo 2º, que prestam serviços a empregador rural “no que couber.”⁷

No caso específico do serviço eventual, para afastar uma injustificável discriminação, os direitos deveriam estender-se ao contrato de trabalho eventual “no que coubesse”, com as condições bem apontadas no citado comentário da lei argentina.

3. EMPREGADOR E FORNECIMENTO (CEDÊNCIA) DE MÃO DE OBRA

Observa, com razão, Evaristo de Moraes Filho, que “na vida econômica, surgida depois da Revolução Francesa, de índole liberal e individualista, as relações de trabalho como que se mantinham num plano simétrico mais ou menos perfeito: um trabalhador contratava com um empregador, ou com uma empresa, com absoluto conhecimento das partes contratantes, de direitos e deveres, praticamente, sem indeterminação nenhuma nem interferência de pessoas estranhas ao negócio jurídico concluído”⁸.

Vários fatores, apontados pelo mesmo autor fizeram com que “deixava a primitiva relação de trabalho de ser simétrica e bilateral, para tornar-se assimétrica e trilateral, de vez que passou a estabelecer-se uma nova relação tripartita, entre o trabalhador, a empresa fornecedora de mão de obra e a empresa cliente, onde os serviços seriam realmente prestados.”⁹ “A característica própria (porém) desse tipo de organização reside no fato de

⁶ Campón, Raúl Fernández. Régimen del Contrato de Trabajo. Ley 20.744 reformada por la Ley 21.297, Buenos Aires. Ed. Astrea, 75 – 76, p.

⁷ Se se entender que as relações de trabalho do avulso e do trabalhador do art. 17 da lei 5.89/73 não são de emprego, as normas supracitadas já deram um tímido passo para que o direito do trabalho não fique circunscrito às clássicas definições dos art.2º e 3º da CLT. Se se esposar entendimento correto de Luiz Carlos Godoi segundo o qual o trabalho avulso é uma modalidade de trabalho eventual, ao menos, quanto ao realizado “eventual” nos portos a discriminação está superada; Cf. O Regime Jurídico do Trabalho Avulso nos Portos, dissertação de mestrado, São Paulo, 1990, p.63. Mimeo.

⁸ A Situação Jurídica das Empresas de Fornecimento de Mão de Obra Temporária no Direito do Trabalho Brasileiro, em Estudos de Direito do Trabalho, São Paulo, ed. LTr., 1971 , p.108e 109, e passim.

⁹ Idem, ibidem, p.p. 109/110.

acarretar uma profunda alteração na noção de empregador, que passa de critério rigorosamente jurídico para o social, além daquela admissão de uma relação triangular que se estabelece entre as partes.”¹⁰

Com este novo tipo de organização ou de fornecimento de serviços temporários – como que se desloca a noção de empregador do plano meramente econômico para o plano social, desde que garantidos os encargos trabalhistas (segundo regulamentação e limitações próprias) por quem admite, dirige e distribui a prestação de serviços do empregado, pouco importando a concreta e real prestação a favor de quem ela seja prestada.”¹¹

Neste tipo de relação triangular “com o livre consentimento do prestador de serviços, ocorre, como assinala Camerlynck, uma delegação de autoridade por parte da empresa prestadora à empresa cedente; delegação bem conhecida dos civilistas, principalmente nos casos de fornecimento de mão de obra.”¹²

“A empresa prestadora preenche bem a todos os respeitos a função social de empregador, consideração capital em Direito do Trabalho e contra a qual não poderiam prevalecer, segundo nós, a circunstância econômica, juridicamente indiferente, da execução do trabalho em proveito de terceiro cliente em seu estabelecimento. Por outro lado, tal associação entre a função social e administrativa de gestão, por um lado, e a utilização efetiva e direta de seus serviços, por outro, situa-se na linha da evolução contemporânea”.¹³

Ainda como anota Evaristo de Moraes Filho, “(Agora), com as empresas prestadoras de serviços temporários mais nitidamente se manifesta essa dissociação entre o contrato e a relação, o vínculo e gestão, a relação mediata e imediata na prestação de trabalho. O que o direito do trabalho exige é a segurança e garantia quanto ao prestador de trabalho, pouco importando donde elas venham. Interessa-lhe mais a proteção econômica e social do que a puramente jurídica.”¹⁴

Tratando da mesma matéria, ou seja, da “cedência de mão de obra”, oportuna a lição de António de Lemos Monteiro Fernandes que sublinha suas múltiplas modalidades: “O que particulariza este modelo (...) é que o pessoal cedido, embora seja remunerado pela entidade cedente, fica funcionalmente integrado na organização da empresa utilizadora – e, nomeadamente, enquadrado pela sua direção ou chefia (...). O fenômeno da “cedência de mão

¹⁰ Ibidem, p. 112.

¹¹ Idem, ibidem, p. 114.

¹² Idem, ibidem, p. 131.

¹³ Carmelynck, apud Evaristo de Moraes Filho, ibidem, p. 132.

¹⁴ Ibidem, p. 133.

de obra” não surge numa configuração única. Ele ocorre em múltiplas modalidades: há cedência no caso de empresas a cujo objeto consiste, exclusivamente, no fornecimento de pessoal qualificado para tarefas transitórias de que outras empresas carecem; mas existe também quando organizações produtivas da indústria ou do comércio “prestam serviços” a outras mediante o destacamento de trabalhadores seus, tratando-se, ou não, de sociedades coligadas (verifica-se, ainda, em certas formas de descentralização empresarial, caracterizadas pela formação, em torno de uma organização produtiva, de uma “coroa” de empresas aparentes cujo pessoal consiste, somente, em colocar à disposição daquela trabalhadores contratados ad hoc).”¹⁵

Na cedência de mão de obra há uma “cisão” no estatuto do empregador, entre a titularidade do débito remuneratório (que permanece na entidade cedente) e a utilização dos serviços do trabalhador (que cabe ao cessionário).

O primeiro problema que suscita é, pois, o da determinação das posições jurídicas envolvidas. A circunstância de o trabalhador “cedido” se integrar na organização da empresa utilizadora, ficando sob as ordens da hierarquia desta e obrigado a ater-se às regras de disciplina interna aí vigente, sugere dúvidas como as que se referem à titularidade do poder disciplinar e à responsabilidade pelas contribuições de segurança social. O mesmo autor sublinha que há uma “cisão da posição contratual do empregador: os elementos dessa posição que relevam da chefia empresa e envolvem a responsabilidade patronal pelas condições concretas de trabalho (nomeadamente no tocante à duração do trabalho, ao período de repouso, à higiene e à segurança, etc.) penetrem na esfera jurídica da entidade utilizadora; os restantes, nomeadamente o poder disciplinar, pertencem ao estatuto da empresa fornecedora.”¹⁶

O fornecimento de mão de obra inicialmente se concretizou em trabalhos temporários, razão porque, nos textos supra citados, esta circunstância aparece. Hoje, há generalização de fornecimento de mão de obra para serviços de duração indeterminada de que são exemplos mais frequentes os de vigilância e de limpeza.

O fenómeno da “terceirização das atividades empresariais” deu novos contornos ao tema do fornecimento da mão de obra. Com efeito, com a frequente desmontagem da “empresa total”, ou seja, entidade auto-suficiente, autárquica, que se responsabiliza por todas as fases do processo produtivo, tendo, pois, além do ciclo completo de produção vários

¹⁵ Fernandes, António Monteiro. “Direito do Trabalho”. 13ª edição. Coimbra, 2006. Editora Almedina.

¹⁶ Ibidem, p.132.

serviços a esta inerentes, com transferência para outras empresas, de atividades fins e atividades – meio (cuja linha divisória nem sempre é fácil definir em determinado produto ou serviço), abunda o fornecimento de obra.

Antes da abordagem do tema, há uma distinção relevante sob ponto de vista jurídico trabalhista e que pode não sê-lo sob o aspecto econômico. Sob este último aspecto, pouco importa que os serviços da empresa contratada se façam fora ou no interior do estabelecimento (em serviços de computação, por exemplo).

Quando os serviços são prestados fora do estabelecimento da empresa terceirizante esta, em princípio, nada tem a ver com as relações da tomadora com seus próprios empregados.

Tratando desta modalidade de terceirização, oportuna a observação: afasta-se, (pois), logo a terceirização que ocorre através de contratação de produtos, cuja elaboração ou fabricação se dá fora do âmbito da empresa contratante. Contratos dessa natureza estão fora da âmbito de incidência do Direito do Trabalho aplicado. Quando se contrata uma empresa para fornecimento de um produto, pronto, acabado, elaborado fora dos limites da empresa contratante, longe de suas vistas, não há possibilidade alguma de emergir daí uma relação trabalhista entre a contratante e a fornecedora, ou mesmo entre os empregados desta e aquela. Nunca se viu, nesta hipótese, uma ação trabalhista em que os empregados da fornecedora pretendessem responsabilidade trabalhista da empresa que contratou o fornecimento dos produtos (exemplo das montadoras de automóveis).¹⁷

Quando serviços especializados são prestados pela fornecedora da mão de obra “no âmbito da empresa contratante”, seja a atividade de meio ou de fim, prevalecem as lições supra apontadas de Antonio Monteiro Fernandes e Evaristo de Moraes Filho. Se, todavia, canhestamente, o tomador dos serviços interferindo nos atividades da empresa fornecedora de mão de obra, exigir que determinada pessoa execute os serviços, portando exigindo pessoalidade, ou passar a exercer o comando direto do serviço (subordinação), assume a condição de empregador descaracterizando-se a figura da cedência de mão de obra.

Finalmente, convém, anotar que tem de ser afastada uma incoerência consistente em afirmar que no contrato de trabalho temporário o empregador é o fornecedor de mão de obra

¹⁷ As montadoras de automóvel ao se implantarem optaram por “terceirizar”, de antemão a fabricação dos produtos acabados. Alguns serviços foram assumidos e posteriormente terceirizados. Quando se fala em serviços efetuados “fora do estabelecimento” deve-se entender que foram confiados a uma outra entidade.

só porque há uma lei regulamentadora e, em outras modalidades de cedência de mão de obra juridicamente iguais, que o empregador é o tomador dos serviços.

Deve-se ressaltar, em qualquer das hipóteses supra narradas, que como o fim único e primordial do Direito do Trabalho é a preservação dos direitos do trabalhador-empregado, nas situações em que ocorrer dúvida esta deve ser preservada, com todos os seus direitos garantidos.

No caso específico do trabalho temporário, que nada mais é do que um fornecimento de mão de obra como qualquer outro, a lei explicita a solidariedade da empresa tomadora pelo recolhimento das contribuições previdenciárias e pelo pagamento de remuneração e indenização. Uma vez que em nosso ordenamento jurídico a solidariedade decorre ou de lei ou de contrato, nos demais casos de cedência de mão-de-obra, é razoável que o tomador de serviços, mesmo não sendo, de fato, o empregador, responda solidariamente pelo descumprimento de obrigações trabalhistas e previdenciárias decorrentes do contrato, como ocorre no Direito Português.

4. EMPREGADOR. EMPRESA E ESTABELECIMENTO

4.1. Empresa

O conceito de empresa (...) não se distingue muito do seu conceito econômico, e também não pode deixar de levar em conta os seus elementos componentes, segundo a análise do Direito Comercial, E nem poderia ser de outro modo, já que todos se debruçam sobre o mesmo fato objetivo. Mais tarde, em regulações especiais, é que o Direito do Trabalho vai se distanciar cada vez mais deste último, em sentido estrito.

Se a economia viu a organização dos fatores da produção (natureza, capital, trabalho); o Direito Comercial não poderia também deixar de considerá-los, mas o fez em termos jurídicos, substituindo o capital pelos bens e serviços. Se o Direito Comercial vai considerar o exercício de atos de comércio, de produção para o mercado, como a nota característica do seu objeto de tratamento, desloca-se o ponto de interesse do Direito do Trabalho para regular as relações dos serviços (trabalho) com os bens (capital) (...).

Empresa, para o Direito do Trabalho brasileiro, é a organização do trabalho alheio, sob regime de subordinação hierárquica, tendo em vista a produção de determinado bem econômico.”¹⁸

Concentrando sua atenção sobre o elemento humano podemos, de modo geral, fixar os seguintes elementos de organização da empresa:

- a) elementos humanos, representados pelo chefe da empresa e pelo pessoal dela dependente;
- b) elementos materiais, ou sejam, os meios utilizados pela comunidade e pelo empresário, e
- c) elementos intelectuais, representados pelo fim procurado pelo empreendedor e pelo empresário

O empreendedor é o chefe natural do grupo social que constitui a empresa econômica. O diretor ou o presidente é o chefe da instituição que constitui outras fontes de trabalho, como as associações civis (...). O Direito do Trabalho uniformiza a designação desses dirigentes, denominando-os empregador. Os que trabalham sob a dependência destes, de empregados.”¹⁹

4.2. Estabelecimento

Heck-Niperdaey conceitua estabelecimento como um conjunto organizado dentro do qual o empresário, só ou em comunidade com seus colaboradores, com meios materiais e imateriais, persegue determinado fim técnico de trabalho.

Os elementos da conceituação de estabelecimentos são: a) titularidade de uma pessoa natural ou jurídica, em nome e por conta da qual o estabelecimento é explorado; b) um conjunto de bens materiais e imateriais, como local, maquinaria, estoque, matéria-prima, patentes de invenção, crédito, direitos em geral; c) finalidade técnica, ao contrário da empresa, cuja finalidade é econômica.²⁰

5. EMPREGADORES POR EQUIPARAÇÃO

¹⁸ Evaristo de Moraes Filho, Sucessão nas Obrigações e a Teoria da Empresa, vol. II, Rio de Janeiro, ed. Forense, 1960, p.17 e 31

¹⁹ Gomes, Orlando e Gottschalk, Curso de Direito do Trabalho, Riode Janeiro, ed. Forense, 1971, p.72 e 73.

²⁰ Moraes Filho, Evaristo. “Introdução ao Direito do Trabalho”. 3ª Edição. São Paulo, 1960. Editora LTr., p.223.

O conceito de empresa não engloba todas as formas de atividade que, diariamente, se desenvolvem na vida civil.

De fato, embora ocupando lugar mais modesto no mundo moderno, uma série numerosa de sociedades civis, associações e fundações alargam, dia a dia, o campo de aplicação do Direito do Trabalho. Constituem-se em fontes permanentes de trabalho. Têm existência que vai além da vida de seus integrantes. Contratam empregados, formando, às vezes, quadros numerosos de pessoal. Organizam-se administrativa e juridicamente. Possuem órgãos diretores que centralizam a autoridade da instituição. Muitas vezes a competência desses órgãos está minuciosamente definida num estatuto ou em regulamento interno.

Finalmente, adquirem personalidade jurídica pelo registro público, e, não raro, até o reconhecimento legal de utilidade pública, de registro em órgão público para receber doações, ou para cadastro fiscal, de funções públicas delegadas. Assim, encontram-se munidas de todos os elementos essenciais para a caracterização de uma instituição: a) a organização; b) a autoridade; c) um certo número de empregados (o pessoal); d) o fim ou uma tarefa a realizar.

A Consolidação das Leis do Trabalho, no parágrafo 1º do artigo 2º, equipara as empresas a algumas dessas instituições ou certas pessoas naturais. São empregadores equiparados os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas e outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados. A enumeração não é taxativa, podendo abranger todas as instituições sem fins lucrativos.

Assim, são considerados empregadores por assimilação: os profissionais liberais, sindicatos, federações, confederações, associações esportivas, recreativas, educacionais, científicas, profissionais, asilos, ordens religiosas, conventos, colégios, instituições de caridade, de assistência, de socorro mútuo, sociedades de proprietários civis, urbanos e rurais; o SENAI, SENAC, SESC, SESI, LBA, Bolsa de Valores, Ordem dos Advogados, CREA, CRRC; cooperativas de consumo e de produção; bolsas de mercadorias, câmaras de coletores e associações comerciais etc.

6. GRUPO DE EMPRESAS - SOLIDARIEDADE

No âmbito do Direito do Trabalho, prevalece o princípio enunciado pelo Direito Civil, segundo o qual a solidariedade não se presume: resulta da lei ou da vontade das partes.

A CLT a institui em relação ao grupo econômico nos seguintes termos:

Art. 2º. (...)

§ 2º. Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

O parágrafo segundo do artigo 2º da CLT faz uma evidente interligação com a doutrina da superação da personalidade jurídica, ou desconsideração da personalidade jurídica (*disregard of legal entity*). Levanta ou desconsidera o véu formal das pessoas jurídicas integrantes do grupo para atingir a sua essência, o seu aspecto real, que é a interação ou interdependência econômica que entre eles existe. Este estado de interdependência fática é que leva à sua responsabilização trabalhista solidária.

Bem anota Bueno Magano que “entre os elementos componentes do conceito de grupo, figura o da autonomia de seus participantes. Se estes não fossem autônomos, caracterizando-se, ao contrário, como meras unidades técnicas, de um conjunto econômico, inexistiria pluralidade de sujeitos, requisito elementar do conceito de grupo.”²¹

O controle corresponde à dominação; ao poder de uma sociedade exercer sobre outra influência dominante; à faculdade de uma submeter à outra a sua vontade, ao seu poder de decisão; à possibilidade de uma compor os órgãos da administração da outra e de atuar com preponderância nas respectivas deliberações sociais.²²

A conceituação legal não deixa espaço para a configuração de grupo econômico urbano quando não exista entre as empresas integrantes uma relação de dominação, mas apenas de igualdade ou de coordenação, embora haja quem pense de forma diferente. No entanto, e também em concessão à realidade dos fatos sociais, é razoável vislumbrar-se a existência do grupo quando as empresas coligadas, conquanto não especificamente

²¹ Magano, Octávio Bueno. “Os Grupos de Empresas no Direito do Trabalho”. São Paulo, 1979. Editora Revista dos Tribunais, p.93.

²² Ibidem, p. 100.

subordinadas a uma delas, estejam sob o controle de uma ou algumas pessoas físicas, já que, aí, existirá igualmente uma *unidade de comando*.

Tema que há muito vem dividindo a opinião dos doutrinadores diz respeito a ser, ou não, o grupo econômico, empregador único.

O intuito do legislador foi o de evitar a fraude e o de reforçar o efetivo cumprimento da lei. Por isso, a solidariedade passiva é indiscutível.

E a responsabilidade ativa do grupo em relação aos empregados? Para mim também, embora haja opiniões contrárias.

Realmente, a própria noção unitária de grupo empresário implica existência de solidariedade integral, instituto bilateral.

A lei determinando “para os efeitos da relação de emprego”, contratual ou não, não permite outro entendimento. As empresas integradas têm solidariedade passiva e ativa. Equiparadas, cada uma delas, a empregador, com personalidade jurídica própria, trata-se de sujeito de direitos e obrigações solidários, nos termos da lei civil. Todas, isoladamente e em conjunto, direta ou indiretamente, são credores e devedoras, ao mesmo tempo, em tudo que se refere à relação de emprego.

O empregador único é incompatível com uma aparente pluralidade de emprego, quando determinado empregado presta serviços em mais de uma empresa agrupada, ao mesmo tempo. Não pode, nesta hipótese, por exemplo, exigir mais de uma remuneração, estando sujeito, como devedor de trabalho, às ordens do grupo, com comando unificado segundo as normas trabalhistas.

Do ponto de vista processual, como o entendimento do C. TST era no sentido de que para poder responder solidariamente as empresas do grupo tinham que constar do título executivo judicial, a cautela recomendava fossem citadas todas as pessoas jurídicas agrupadas: a empregadora direta ou imediata, a principal e a(s) indireta(s) ou mediata(s).²³

Hoje, com a revogação da súmula 256 do TST, tal prática não mais se faz necessária, prevalecendo a redação do artigo 2º, parágrafo 2º da CLT. Dessa forma, são as empresas do grupo solidariamente responsáveis pelos créditos trabalhistas devidos aos empregados, independentemente de constarem ou não do título executivo judicial como, aliás, sempre deveria ter sido.

²³ Catharino, José Martins, *Compêndio de Direito do Trabalho*, 1º vol. São Paulo, 1981, p.143/144.

Assim, nos limites do “jus variandi”, o grupo pode exigir de seu empregado a prestação de serviços a uma ou mais empresas e, salvo acordo em contrário, como assinalado, pagar-lhe única remuneração.

Em favor do empregado, os aspectos positivos são relevantes, conforme assinalado por Bueno Magano: “representação de trabalhadores no âmbito do grupo; negociação coletiva no nível do grupo; garantia de condições uniformes de trabalho; o da transferência de trabalhadores; o da soma de períodos de serviços prestados a mais de uma empresa; o da garantia de reintegração do trabalhador em empresa matriz, quando seu contrato se rescinde junto à filial; o da distribuição de lucros, etc.”²⁴

7. SUCESSÃO DE EMPRESAS

A melhor doutrina aponta os quatro “elementos essenciais da sucessão: 1º) a existência de uma relação jurídica; 2º) sua inalterabilidade objetiva; 3º) sua inovação subjetiva, isto é, a substituição, pelo menos, de um dos sujeitos por outro; 4º) vínculo jurídico entre o sucedido (prius) e o seu sucessor (posterius).”²⁵

Dois artigos legais garantem os direitos do empregado quando há a inovação subjetiva de empregador, ambos da CLT:

“Art. 10. Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

Art.448. A mudança na propriedade ou a na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados”.

Quando há inovação subjetiva o direito argentino dispõe que sucessor e sucedido são solidariamente responsáveis em relação a obrigações decorrentes do contrato do contrato existentes à época da transferência.

Contrariamente ao que dispõe o Direito Argentino²⁶, o Direito do Trabalho Brasileiro é silente no que concerne às obrigações do sucedido quando há inovação subjetiva, prevendo que o sucessor responde por todo o débito, conforme se verifica pelos artigos supra citados.

²⁴ Magano, Octavio Bueno, op. cit., p. 263.

²⁵ Catharino, José Martins, op. cit. P. 145

²⁶ Ley 20.744 (según decreto 390/76). Art. 228. (Solidariedad.) El transmitente y el adquirente de un establecimiento serán solidariamente responsables respecto de las obligaciones emergentes del contrato del trabajo existentes a la época de la transmisión y que afectaren a aquel. Esta solidaridad oerará ya sea la

Com o Código Civil de 2002, a questão adquiriu novos contornos, pois passou a ser prevista a responsabilidade do sucedido pelo período de um ano, sendo esta mais uma forma de garantia para o trabalhador.

Partindo, por outro lado, da premissa de que a lei visa proteger o empregado, entendemos poder este **recusar** a substituição do empregador, dando por findo o contrato, se o novo titular do estabelecimento não lhe oferecer garantias de solvabilidade. Do contrário, poderiam os empregados tornar-se vítimas de sucessões simuladas ou fraudulentas.²⁷

Colocando-se numa posição que contraria a maioria dos doutrinadores nacionais, Edilton Meireles ensina que não há isenção total do sucedido em relação aos direitos adquiridos até o momento do trespasse da propriedade. Quantos aos débitos anteriores à sucessão há, segundo o autor, solidariedade: “não concordando (o empregado) com a cessão do débito, as empresas sucedidas e sucessoras passariam a partir do trespasse, à posição de devedores solidários nos débitos constituídos, até então, ressaltando-se que, somente, a segunda seria responsável pelas dívidas contraídas após a sucessão.”

Essa solidariedade resultaria de imposição legal, pois, ao se estabelecer que a mudança da propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afeta os contratos de trabalho dos respectivos empregados (art. 448, CLT), quer a lei consignar apenas que o sucessor deve assumir todas as obrigações dos vínculos empregatícios mantidos até então, em proteção aos direitos dos empregados, não significando isso isenção do sucedido pelos débitos constituídos até então. O sucedido continuaria responsável pela satisfação de seus débitos, constituídos até data até data da sucessão, já que a cessão de seu débito não surte efeito em relação ao empregado, enquanto que a empresa sucessora, com o trespasse, assumiria também a posição de devedora das verbas devidas até então, por força de lei (arts. 10 e 448 da CLT), já que passou a assumir a posição de empregador.”²⁸

trasmisión se haya efectuado para surtir efectos en forma permanente o en forma transitória. Cf. os comentários de Raúl Fernández Campos, 6ª edición. Buenos Aires, 1997. Editora Astrea, 190-191, p.

²⁷ Instituições de Direito do Trabalho, vol. 1º. 15ª edição, São Paulo, 1995. Editora LTr, p. 303.

²⁸ Sucessão Trabalhista e Assunção da Dívida – Da solidariedade empresarial. Revista LTr., vol 60, nº 5, maio, 1996, p.621.

III - EMPREGADO

1. Introdução

O conceito de empregado é de grande importância para o Direito do Trabalho, em função dele ser o destinatário das normas de proteção que constituem este ramo do Direito.

Com o termo empregado se designa um dos sujeitos (ou partes) do contrato de trabalho ou, mais precisamente, aquele que nesse contrato é credor da remuneração e devedor da prestação de trabalho subordinado, isto é, da atividade executada sobre ordens do outro contraente (empregador).

O Direito do Trabalho está centrado nesse conceito contratual e restritivo do trabalhador, na medida em que fornece resposta às particulares necessidades de tutela das formas contratuais subordinadas de trabalho e da dependência delas emergentes nos aspectos técnico, organizacional e, sobretudo, econômico.

Cabe ainda recordar que nos dias de hoje mudou muito a relação entre capital e trabalho, surgindo diversas formas de trabalho em que a subordinação não é mais tão presente ou sentida, existindo de forma mais “branda”, como acontece, por exemplo, no teletrabalho.

Dessa forma, em linhas gerais, o Direito do Trabalho não se aplica aos trabalhadores autônomos e nem aos funcionários públicos, mas apenas aos trabalhadores subordinados.

2. Conceito de empregado

Em um sentido amplo, empregado é todo aquele que livremente e em virtude de um contrato, presta à outra pessoa, física ou jurídica e com caráter profissional, serviços em troca de um salário.

No direito brasileiro, a conceituação clássica de empregado é aquela descrita no artigo 3º da CLT, *verbis*:

Art. 3º. Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário.”

Podemos ainda, de forma geral, conceituar empregado como sendo aquele que presta atividade produtiva a pessoa ou à empresa, mediante remuneração, estando sujeito à autoridade e direção do empregador.

Não obstante as diferentes formas de conceituação que podem ser atribuídas à pessoa do empregado no sentido de diferenciá-lo dos trabalhadores não subordinados, vale mencionar que o direito estrangeiro também observa semelhantes parâmetros.

Em Portugal, por exemplo, Pedro Romano Martinez, entende que “o trabalhador é aquele que presta, de forma livre, uma actividade produtiva para outrem, estando subordinado a este último na realização dessa prestação. No contrato de trabalho apresenta-se como devedor da actividade e credor da retribuição; dito de outro modo, o trabalhador é sujeito passivo na parte que respeita à sobredita actividade, e sujeito activo no que toca ao pagamento da retribuição.”²⁹

Na Espanha, Manuel Alonso García define empregado como sendo “toda persona individual o física que voluntariamente presta sus servicios retribuídos por conta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica – denominada empresario o empregador”.³⁰

Alonso Olea, por sua vez, define empregado como “toda pessoa física que contractualmente presta sus servicios a otra contra salário, sujeta a las órdenes e inserta en la organización de ésta”.³¹

Do conceito legal de empregado podem, assim, ser extraídos os cinco requisitos básicos formadores de sua definição clássica: pessoa física, onerosidade, pessoalidade, subordinação e não eventualidade que, para facilitação do estudo, serão analisados separadamente a seguir.

2.1. Pessoa física

Empregado é, nos termos da definição legal contida no artigo 3º da CLT, pessoa física ou natural.

Isso ocorre porque só a pessoa física é capaz de realizar o trabalho humano, que é a realidade social que o contrato de trabalho configura.

²⁹ Martinez, Pedro Romano. “Direito do Trabalho”. 2ª Edição. Coimbra, 2005. Editora Almedina, p.118.

³⁰ García, Manuel Alonso. “Curso de Derecho del Trabajo”. 8ª Edição. Barcelona, 1982. Editora Ariel, p.291.

³¹ Olea, Manuel Alonso e Baamonde, Maria Emília Casas. “Derecho del Trabajo”. 19ª Edição. Madrid, 2001. Editora Civitas, p.72.

Por outro lado, somente pode ser considerado empregado, juridicamente, quem, nessa qualidade, celebra um contrato de trabalho e assume as obrigações dele derivadas, como parte.

Nesse sentido, o Estatuto do Trabalhador Espanhol entende que empregado é apenas pessoa física. A esse respeito comenta Manuel Alonso Olea que “el E.T. descansa desde luego sobre la base de que el trabajador es una persona física; claramente se desprende ello a *sensu contrario* del art. 1º, 1, en el que la previsión “persona física o jurídica” reza sólo del empresario.”.³²

A exigência da “pessoa física” na definição legal de empregado é observada mesmo quando isso não ocorre de forma clara.

É o que acontece, por exemplo, com empresas que, com evidente intenção de fraudar a aplicação da norma laboral, rescinde os contratos de trabalho dos três empregados que mantém no setor de informática e obriga-os a instituir uma “pessoa jurídica” para depois, através de um “contrato de prestação de serviços”, novamente coloca-os para trabalhar no mesmo ambiente, com as mesmas obrigações e serviços e subordinados à mesma chefia.

Nessa hipótese, por aplicação do disposto no artigo 9º da CLT, ocorrerá a declaração da nulidade do pseudo “contrato de prestação de serviços”, prevalecendo a verdadeira relação de emprego havida entre cada um dos trabalhadores (pessoas físicas), com a entidade empregadora.

2.2. Onerosidade

Da parte final do conceito legal de empregado constante do artigo 3º da CLT, se depreende que o empregado é aquele que presta serviços ao empregador mediante salário.

Quem trabalha na condição de empregado não pode prestar serviços de forma gratuita, mas deve ser sempre remunerado pelos serviços que prestou.

Em outros termos, trabalho e remuneração estão ligados pela relação especial de interdependência, que corresponde à onerosidade do contrato, o qual representa a fonte comum para a disciplina da prestação do trabalho e para a disciplina da remuneração.³³

³² Olea, Manuel Alonso e Baamonde, Maria Emília Casas. Ob. cit, p.72.

³³ Sanseverino, Luisa Riva. “Curso de Direito do Trabalho”. Tradução de Elson Guimarães Gottschalk. São Paulo, 1976. Editora LTr, p. 183.

A prestação do trabalho presume-se sempre realizada a título oneroso. Quem trabalha na condição de emprego tem o direito de receber o pagamento correspondente ao serviço que realiza. A obrigação do empregador deriva imediatamente da prestação de trabalho e é independente das satisfações ou benefícios que a prestação cause ao empregador.

Tal característica faz com que o contrato de trabalho se diferencie de outras vinculações a título gratuito, como ocorre no caso do trabalho voluntário.

Importante ressaltar que a onerosidade implica no **direito de receber remuneração** pelo serviço prestado e **não no recebimento em si da remuneração**, caso contrário chegaríamos ao absurdo de não entender como sendo empregado aquele trabalhador que durante trinta dias executou as funções da forma que lhe foi determinada pelo patrão, inclusive mediante subordinação, mas não recebeu qualquer pagamento ao final do mês.

2.3. Pessoalidade

2.4. Não eventualidade

O requisito da não eventualidade implica no fato de que o empregado deve prestar sua atividade de forma continuada, frequente, habitual.

Orlando Gomes define tal requisito como *continuidade* e o qualifica como sendo importante, esclarecendo: “para que o trabalhador desfrute das prerrogativas que a legislação do trabalho lhe confere, é preciso que a prestação do serviço não tenha caráter esporádico, eventual. A estabilidade da relação é essencial, como a sua onerosidade, porque a maior parte dos direitos do empregado está baseada na continuidade dos serviços, bem como na remuneração devida pelo empregador”.³⁴

Procura com esse requisito a CLT afastar o empregado do trabalhador eventual, ou seja, aquele que presta seus serviços de forma ocasional, temporária, e cujo exercício não se integra na atividade da empresa.

Importante ressaltar que a lei trabalhista em nenhum momento exige que a prestação de serviços seja diária ou semanal, mas apenas que esta seja não eventual.

A única diferença que existe entre o trabalhador eventual e o empregado reside justamente na frequência ou na periodicidade do labor. O trabalhador eventual, assim como o

³⁴ Gomes, Orlando. Ob. cit., p.72.

empregado, também trabalha por conta alheia, também é subordinado, também labora mediante pagamento, e também é contratado de forma pessoal. Apenas não se atua em caráter habitual. O trabalhador eventual é um trabalhador subordinado de curta duração.

Não existe um critério exato para se aferir o que seja um labor eventual. De modo geral, porém, a doutrina entende que será eventual o trabalhador que preste serviços de forma episódica incerta, e não vinculados às atividades ou necessidades normais do empreendimento empresarial.

Assim, professor de faculdade que trabalha apenas um dia por semana, por exemplo, preenche o requisito da não eventualidade, porque sua atividade se realiza de forma contínua, semana após semana, repetidamente.

A CLT, em boa hora não especificou o número de dias na semana, no mês ou no ano que uma pessoa deve trabalhar para preencher o requisito da não eventualidade. A análise deve ser feita caso a caso, utilizando-se do critério da verificação da continuidade na prestação dos serviços.

Falar do empregado doméstico e da frequência?

2.5. Subordinação

2.5.1. Qualificação da subordinação

Há várias modalidades de subordinação, que interferem (ou podem interferir na relação empregatícia): técnica, econômica e jurídica.

A - subordinação técnica.

Contém dois elementos determinantes:

a) trabalha-se para uma pessoa que tem por profissão (profissionalidade do empregador) utilizar-se do trabalho de outrem.

b) as ordens dadas contêm um caráter de tecnicidade. O empregador determina as técnicas que entende mais convenientes para obtenção dos objetivos da empresa. O empregador leva em consideração outros aspectos: faixas de produção para determinada demanda, aspectos financeiro, econômico, etc.). Cabe ao empregado obter o melhor resultado possível dos meios técnicos e de seu *know-how*.

B - Subordinação econômica

Baseia-se nos seguintes requisitos:

- a) O empregado tira (todo) seu sustento do trabalho;
- b) Quem paga absorve (toda) a atividade de quem lhe presta serviços. Sendo, comumente, único meio de sobrevivência, o salário assume caráter alimentar (Cf. Mollot).

Mas a subordinação econômica não caracteriza o que há de específico na relação empregatícia.

C - Subordinação jurídica

“Por subordinação jurídica se entende um estado dependência real criado por um direito: o direito do empregador de comandar, dar ordens, donde nasce a obrigação correspondente para o empregado de submeter-se a essas ordens. Eis a razão pela qual chamou-se a esta subordinação de jurídica, para opô-la, principalmente, à subordinação econômica e à submissão técnica Trata-se aqui, ao contrário, do direito completamente geral de superintender a atividade de outrem, de interrompê-la ou de suscitar à vontade, de lhe fixar limites, sem que para isso seja necessário controlar continuamente o valor técnico dos trabalhos efetuados” (Paul Collin, *apud* Evaristo de Moraes Filho, Tratado Elementar, p.381/382).

O contrato de trabalho cria uma situação jurídica, mas não um “status subjectionis” que era o do servo da gleba ou do escravo, que era o comprado.

A subordinação está intimamente relacionada com o poder diretivo do empregador.

2.5.2. Subordinação:- Conceituação objetiva

- vínculo que une o empregado ao empregador é a atividade que se exterioriza na prestação do trabalho.
- A atividade do trabalhador é o objeto do contrato e sobre ele se exerce o poder diretivo.
- Não é uma sujeição pessoal.

- Subordinado é o trabalho, não o trabalhador.
- A atividade não tem existência per se, donde o relevo das qualidades pessoais.
- A relação é **imediate** com a atividade e **mediata** com pessoa do trabalhador.

A subordinação se conceitua objetivamente:- **consiste na integração do trabalhador na organização da empresa, mediante um vínculo contratualmente estabelecido, em virtude do qual o trabalhador submete sua atividade ao poder diretivo do empregador.**

2.5.3. Graduação na subordinação

A subordinação varia de intensidade, passando de um máximo a um mínimo, segundo a natureza da prestação; e, em particular, à medida em que se passa de um trabalho prevalentemente material ao trabalho mais intelectual.

Trata-se, porém, de faculdade de conteúdo variado e, em última análise, suscetível de notáveis limites, quando, por exemplo, a natureza individual elevada do trabalho exija o respeito a certa autonomia do trabalhador e, portanto, uma confiança razoável no seu comportamento”³⁵.

BIBLIOGRAFIA

BOTIJA, E. Pérez e Chacon, G. Bayon. *Manual de Derecho del Trabajo*. Volumen I. 7ª Edición. Madrid, 1967. D. Marcial Pons Editora.

CAMPÓN, Raúl Fernández. *Régimen del Contrato de Trabajo - Ley 20.744 reformada por la Ley 21.297*. Buenos Aires, 1999. Editora Astrea.

_____. *Comentários à Ley 20.744 (según decreto 390/76)*. 6ª Edición. Buenos Aires, 1997.

CATHARINO, José Martins. *Compêndio de Direito do Trabalho*. 1º Volume. São Paulo, 1981. Editora Saraiva.

CORDEIRO, António Menezes. *Manual de Direito do Trabalho*. Coimbra, 1991. Editora Almedina.

³⁵ Sanseverino, Luisa Riva. Ob. cit, p.92.

FERNANDES, António Monteiro. *Direito do Trabalho*. 13ª Edição. Coimbra, 2006. Editora Almedina.

GODÓI, Luiz Carlos. *O Regime Jurídico do Trabalho Avulso nos Portos*. Dissertação de mestrado. São Paulo, 1990.

GOMES, Orlando e Gottschalk, Elson. *Curso de Direito do Trabalho*. 16ª Edição. Rio de Janeiro, 2000. Editora Forense.

KROTOSCHIN, Ernesto e Ratti, Jorge A. F. *Código del Trabajo Anotado*. Volumes I e II. Buenos Aires, 1956. Roque Depalma Editor.

MAGANO, Octávio Bueno. *Manual de Direito Individual do Trabalho*. Volume II, 4ª Edição. São Paulo, 1993. Editora LTr.

_____. *Os Grupos de Empresas no Direito do Trabalho*. São Paulo, 1979. Editora Revista dos Tribunais.

MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*. 2ª Edição. Coimbra, 2005. Editora Almedina.

MESQUITA, José de Andrade. *Direito do Trabalho*. 2ª Edição. Lisboa, 2004. Editora Associação Acadêmica da Faculdade de Direito de Lisboa.

MORAES FILHO, Evaristo. *Sucessão nas Obrigações e a Teoria da Empresa*. Volume II. Rio de Janeiro, 1960. Editora Forense.

_____. *Introdução ao Direito do Trabalho*. Volume I. Rio de Janeiro, 1956. Editora Forense.

OLEA, Manuel Alonso e Baamonde, Maria Emilia Casas. *Derecho del Trabajo*. 19ª Edição. Madrid, 2001. Editora Civitas.

PINTO, Mário. *Direito do Trabalho*. Lisboa, 1996. Universidade Católica Editora.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Estudos de Direito do Trabalho*. Volume I. Coimbra, 2003. Editora Almedina.

_____. *Direito do Trabalho. Parte I – Dogmática Geral*. Coimbra, 2005. Editora Almedina.

SANSEVERINO, Luisa Riva. *Curso de Direito do Trabalho*. Tradução de Elson Guimarães Gottschalk. São Paulo, 1976. Editora LTr.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 2ª Edição. Lisboa, 1999. Editorial Verbo.