

**A TESE DE REPERCUSSÃO GERAL PARA O TEMA
Nº 725 E O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO
EMPREGATÍCIO: análise do acórdão proferido pelo STF
no julgamento do RE nº 958.252/MG**

***THE THESIS OF GENERAL REPERCUSSION FOR
THEME Nº 725 AND THE RECOGNITION OF THE
EMPLOYMENT BOND: analysis of the Brazilian Supreme
Federal Court decision on the RE nº 958.252/MG trial***

Candice von Reisswitz*
Guilherme Rafael Volkmann**

RESUMO: O artigo analisa o acórdão proferido pelo Supremo Tribunal Federal no exame do Tema de Repercussão Geral nº 725 (RE nº 958.252/MG) (BRASIL, 2019a), que considerou lícita a terceirização de serviços, independentemente de sua relação com as atividades-fins da empresa tomadora, e os impactos dessa decisão no reconhecimento da relação tácita de emprego, dada por suas características intrínsecas, com ênfase na subordinação, em suas principais dimensões.

PALAVRAS-CHAVE: Vínculo empregatício. Terceirização. Atividade-fim.

ABSTRACT: The article analyzes the judgment issued by the Supreme Federal Court in the analysis of the general repercussion Theme nº 725 (RE nº 958.252/MG), which considered the outsourcing of services to be lawful, regardless of its relation with the core activities of the company benefiting from the work provided, and the impacts of this decision on the recognition of the tacit employment relationship, given by its intrinsic characteristics, with emphasis on subordination, in its main dimensions.

KEYWORDS: Employment bond. Outsourcing. Core activity.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 O acórdão sobre o Tema nº 725; 3 O Contrato de trabalho tácito frente ao contrato de terceirização de atividade-fim; 4 Considerações finais; Referências.

* Juíza do Trabalho da Justiça do Trabalho da 4ª Região, bacharel em Direito. E-mail: candice@trt4.jus.br.

** Analista Judiciário da Justiça do Trabalho da 4ª Região, bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais, especialista em Direito do Trabalho. E-mail: gvolkmann@trt4.jus.br.

1 INTRODUÇÃO

Um dos mais importantes esforços de realização do Direito do Trabalho consiste em reconhecer as relações jurídicas de trabalho às quais merece aplicação o princípio protetivo em que se fundamenta, em meio às demais relações jurídicas de trabalho, nas quais a relativa igualdade de condições em que se encontram as partes contratantes dá sentido à aplicação da disciplina mais neutra, de um ponto de vista axiológico, do Direito Civil. Com esse propósito, e em função da relevante discussão jurisprudencial instalada em torno dos contratos de terceirização de serviços, o Tribunal Superior do Trabalho editou originalmente a Súmula nº 256, posteriormente reformulada por meio da edição da Súmula nº 331 (BRASIL, 2011), com que estabeleceu parâmetros mais ou menos objetivos para traçar a fronteira entre esses dois campos do Direito, ao apontar a ilegalidade da contratação de mão de obra, mediante interposta empresa, para a execução das atividades-fins da empresa contratante, dando lugar ao reconhecimento do vínculo empregatício entre o trabalhador e o beneficiário direto do seu trabalho, enquanto cedeu espaço à contratação de serviços desligados dos objetivos sociais da empresa contratante, que, nesse caso, ficaria responsável apenas em caráter subsidiário pelas obrigações trabalhistas da empresa contratada, quando eventualmente inadimplente, segundo o entendimento ali afirmado.

A formulação de que o contrato de prestação de serviços é ilegal foi repetidamente desafiada nos tribunais, até que, enfim, foi refutada pelo Supremo Tribunal Federal, no julgamento do RE nº 958.252/MG (BRASIL, 2019a), em que venceu, por maioria, a tese contrária, de que é lícita a contratação de serviços, independentemente de sua pertinência aos objetivos sociais da empresa contratante, obstando a pretensão formulada pelo Ministério Público do Trabalho, na ação civil pública em que teve lugar o dito recurso, de impedir que a empresa ré celebrasse contratos com empresas terceirizadas nessas circunstâncias.

O presente estudo cuida de analisar os fundamentos e o alcance da decisão proferida pela Corte constitucional, e examinar particularmente as suas repercussões sobre o conceito de vínculo empregatício e sobre as suas características intrínsecas, sob a perspectiva da subsistência do Direito do Trabalho enquanto disciplina protetiva da parte hipossuficiente na relação de trabalho.

2 O ACÓRDÃO SOBRE O TEMA Nº 725

No julgamento do RE nº 958.252/MG, tendo por objeto o Tema nº 725, o Supremo Tribunal Federal, pelos votos da maioria dos seus componentes, fixou a seguinte Tese de Repercussão Geral:

É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante (BRASIL, 2019b).

O acórdão em que foi fixada a tese cuida de Ação Civil Pública movida pelo Ministério Público do Trabalho da 3ª Região contra Celulose Nipo Brasileira S/A (CENIBRA), em que a empresa fora condenada em primeira e segunda instâncias a se abster de “contratar terceiros para a prestação de serviços relacionados à sua atividade-fim”. Tendo sido negado seguimento ao Recurso de Revista interposto contra a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, a parte ré apresentou Agravo de Instrumento, o qual foi conhecido e desprovido pela 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, com fundamento na Súmula nº 331, IV, da mesma Corte. Em face dessa última decisão, foi interposto o Recurso Extraordinário que levou a discussão ao Plenário do Supremo Tribunal Federal, e do qual foi reconhecida a repercussão geral, diante da relevância do tema constitucional tratado nos autos.

O Recurso Extraordinário foi provido pelos votos do Relator, Ministro Luiz Fux, e dos Ministros Roberto Barroso, Alexandre de Moraes, Dias Toffoli, Gilmar Mendes, Celso de Mello e Cármen Lúcia, ficando vencidos os Ministros Edson Fachin, Rosa Weber, Ricardo Lewandowski e Marco Aurélio (BRASIL, 2019a).

Os votos que formaram a maioria registram a preocupação sobre a necessidade de adaptação do Direito do Trabalho aos novos tempos, ante a evolução do empreendedorismo e as exigências do mercado competitivo em uma economia globalizada, na qual “[os] empregos migram para regiões em que a mão de obra é mais barata ou mais qualificada, conforme a necessidade do serviço”, segundo o Ministro Roberto Barroso, e tendo em conta que “[sem] trabalho, não há falar-se em direito ou garantia trabalhista”, nas palavras do Ministro Gilmar Mendes, para quem essa circunstância demandaria a flexibilização das relações trabalhistas, a qual teria dado resultados majoritariamente positivos onde foi implementada, a exemplo de alguns países da Europa ocidental.

O Relator, Ministro Luiz Fux, destaca a utilidade da terceirização de serviços como estratégia empresarial assentada na redução de custos e na maior flexibilidade para adaptação ao mercado, bem como enfatiza a importância do princípio da liberdade, como expressão da dignidade da pessoa humana, aviltado pela imposição de regra, pelo Judiciário, segundo a qual a terceirização de serviços estaria adstrita às atividades-meios. O Ministro nega existência de uma tensão inata entre o valor social do trabalho e a liberdade de iniciativa, assinalando que o enriquecimento dos pobres é resultado direto de uma economia mais produtiva, para o que é fundamental a ausência de intervenções arbitrárias do Estado e a garantia da liberdade de organização

econômica. Ademais, considera obsoleta a separação conceitual da atividade-fim e da atividade-meio ante a evolução do empreendedorismo, em função da qual agentes especializados atuam de forma coordenada para a consecução do melhor resultado final possível ao consumidor; e questiona também a divisão entre empresa “tomadora” e empresa “prestadora” dos serviços ante a dinâmica da economia moderna, caracterizada pela especialização e a divisão de tarefas, que torna o consumidor final o único “tomador” do serviço, e vaticina que “a premissa de que a ‘terceirização’ configura fraude é desprovida de qualquer fundamento fático, pois contraria os ensinamentos da mais avançada literatura no campo da administração de empresas”, deixando de lado, para o efeito, a literatura justrabalista acerca da matéria.

O Ministro Roberto Barroso discorre sobre os marcos da história da humanidade, com ênfase nas revoluções industriais e, especialmente, na Quarta Revolução Industrial (Indústria 4.0), e, assim como o Ministro Luiz Fux, revela confiança em que o trabalhador, e não apenas o empresário, é favorecido pelos sucessos da empresa. Seu voto também registra que a terceirização não é movida necessariamente pelo interesse na redução dos custos, nem implica necessariamente na precarização da relação de trabalho.

Também agregando fundamentos à tese majoritária, o Ministro Alexandre de Moraes assinala que a terceirização há de ser distinguida das hipóteses ilícitas de intermediação de mão de obra, e o Ministro Dias Toffoli lembra, como exemplo, da situação de uma indústria estado-unidense, que queria abrir uma fábrica de *chip* de computador na América Latina, e preferiu se instalar em São José da Costa Rica a fazê-lo em São Paulo, por conta da intrincada legislação laboral aqui vigente.

O Ministro Gilmar Mendes observa que os “ares socioeconômicos são completamente diversos daqueles em que se assentaram as bases principiológicas do Direito do Trabalho”, e argumenta que o desenvolvimento da tecnologia e da crescente especialização dos agentes econômicos torna discricionária a distinção entre atividade-meio e atividade-fim, para concluir que “a engenharia social que a Justiça do Trabalho tem pretendido realizar não passa de uma tentativa inócua de frustrar a evolução dos meios de produção”. O Ministro menciona que a Constituição não impõe um modelo específico de produção e propõe a superação da consagração artificial de direitos trabalhistas para dar ao trabalho o seu valor real, citando Piketty para refutar Marx, bem como para criticar o texto constitucional por supor um desequilíbrio entre posições jurídicas que não mais se sustenta, ainda que isso coloque em xeque conceitos basilares do Direito do Trabalho.

A Ministra Carmen Lúcia também enfoca o problema a partir da ótica da possibilidade de geração de emprego por via da ampliação das hipóteses de terceirização de serviços e estímulo à livre concorrência, resguardadas, em todo

caso, as garantias trabalhistas, inclusive na forma de isonomia de tratamento entre trabalhadores contratados e terceirizados. Antes do voto da Ministra, o Ministro Celso de Mello manifesta sua aquiescência aos votos dos Ministros Luiz Fux e Roberto Barroso, sem acrescentar-lhes fundamentação.

Do lado divergente também são feitas considerações de ordem socioeconômicas, nesse caso sob a perspectiva da precarização das relações de trabalho no contexto dos contratos de terceirização, salientando a Ministra Rosa Weber que a interposição de dois contratos nesse tipo de relação de trabalho – isso é, entre a empresa tomadora do trabalho e a empresa contratada para prestá-lo, e entre essa e o trabalhador que efetivamente o executa – implica um distanciamento das possibilidades de responsabilização e assunção dos riscos da atividade econômica pelos tomadores de serviço, como o evidenciam, no exame das situações concretas dos trabalhadores submetidos a esse regime de trabalho, as obras de Graça Druck e Grijalbo Fernandes Coutinho. Com essa mesma preocupação, o Ministro Ricardo Lewandowski assinala a alta rotatividade, a frustrar a continuidade do vínculo de emprego, no âmbito das relações de trabalho terceirizadas, bem como aponta a desproporcionalidade dos riscos de acidentes de trabalho entre trabalhadores com vínculo empregatício e trabalhadores terceirizados no setor de geração e distribuição de energia elétrica, segundo pesquisa realizada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE).

Primeiro a levantar divergência, o Ministro Edson Fachin aponta que a Súmula nº 331 do TST, que fundamentou o acórdão recorrido, não desborda da legalidade, porque parte da interpretação dos arts. 2º e 3º da CLT, que conceituam a figura do empregador e do empregado, de modo a caracterizar a relação de trabalho protegida por lei, em consagração do princípio da primazia da realidade. As hipóteses de terceirização admitidas no verbete teriam resultado da evolução da jurisprudência trabalhista, a partir da legislação trabalhista até então vigente, em que não havia previsão de terceirização de atividade-fim, o que não seria incompatível com a Constituição.

Na sequência, a Ministra Rosa Weber faz um levantamento histórico do desenvolvimento legislativo acerca da terceirização, impulsionado pelas necessidades do mercado, assinalando que coube ao Judiciário responder às demandas atinentes às terceirizações realizadas fora dos permissivos legais, tendo em conta o disposto no art. 9º da CLT, que repudia qualquer ajuste firmado em substituição fraudulenta ao contrato individual de trabalho, bem como o desafio imposto pela terceirização aos conceitos sintetizados no binômio empregado-empregador, na lição de Magda Biavaschi. Acrescenta que a Súmula nº 331 do TST (BRASIL, 2011) resultou de um processo de acomodação da jurisprudência, ressaltando os parâmetros clássicos do vínculo empregatício, na presença dos quais seria ilícita a terceirização, e destaca que a relação de emprego, nos moldes celetistas, é porta de acesso a grande

parte dos direitos garantidos no art. 7º da Constituição, cujo respeito baliza a livre iniciativa, sob pena de uma fragilização absoluta dos trabalhadores, tendo em conta a desigualdade material entre as partes que, no seio do Direito do Trabalho, faz superarem-se as premissas da autonomia plena da vontade e da igualdade formal dos contratantes como vigoram no Direito Civil.

O Ministro Ricardo Lewandowski subscreve a conceituação da terceirização proposta pela Ministra Rosa Weber, assinalando que a transferência da atividade fim é mero ato fictício que desnatura o instituto, opondo-se à força normativa dos elementos centrais da relação de emprego. O magistrado traça um histórico da figura da terceirização, que fundamentou, na década de 80, o modelo toyotista, que priorizava a garantia da sobrevivência empresarial com a minimização de custos, e para isso propunha a concentração no cerne do processo produtivo e a delegação das demais etapas da produção a terceiros, modelo que foi gradualmente inserido no sistema produtivo brasileiro com a progressiva implantação do instituto da terceirização pelo **Decreto-Lei nº 200/67**, para atividades executivas no setor público taxativamente delimitadas pela Lei nº 5.645/70, e pelas Leis nº 6.019/74 e 7.102/83, atinentes ao trabalho temporário, à vigilância patrimonial e ao transporte de valores, no âmbito das relações de trabalho privadas. Nesse contexto, o TST teria editado a Súmula nº 256, em 1986, excetuando, para as hipóteses ali admitidas, o entendimento até então vigente de que era de todo ilegal a intermediação de mão de obra. Segundo o Ministro, esse entendimento foi, então, reformulado na Súmula nº 331, em 1993, que acrescentou às exceções os serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, por analogia às hipóteses já admitidas em lei, desde que não estejam presentes as características da relação de emprego entre as partes. Essa busca por limites racionais e proporcionais à utilização da terceirização, em reconhecimento da necessidade da regulação protegida do trabalho, tal como contemplada na Súmula nº 331, e a exemplo do que se observa no Direito Comparado, na visão do Ministro, atenderia às finalidades dispostas pelo regime de proteção social albergado na Constituição de 1988. Em conclusão, o Ministro sentencia que a terceirização de atividade-fim constitui fraude à formação de relações de emprego e não passa de um apelo pela ampla liberdade de contratar e terceirizar conforme seus interesses, em conflito com os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa como princípios fundantes da República na nova ordem constitucional democrática.

O Ministro Marco Aurélio Mello nota a ironia de os valores de preservação do mercado de trabalho e intangibilidade dos direitos dos trabalhadores terem sido invocados como fundamento do Recurso Extraordinário apresentado pela categoria econômica (pela empresa tomadora do trabalho), e não pela categoria profissional. Menciona que era Ministro do Tribunal Superior do Trabalho em 1986, quando surgiu a jurisprudência que deu origem à Súmula nº 331, questionada no recurso em discussão, e discorre sobre o histórico

da evolução da jurisprudência que lhe deu contexto, e que teria espelhado a evolução legislativa no campo do Direito do Trabalho, desde a Consolidação das Leis do Trabalho, com que superou-se (nesse âmbito) a prevalência das ideias do Código Civil quanto à liberdade absoluta dos contratantes. O Ministro observa que o contrato de subemprego contemplado no art. 455 da CLT seria precursor da ideia da terceirização de serviços, que veio a ser explorada durante o Regime Militar instalado em 1964, com a publicação do Decreto-Lei nº 200/67 e das Leis nº 5.645/70, 7.102/83, servindo de cenário à edição da Súmula nº 256 pelo TST. Como antes assinalado pelo Ministro Lewandowski, o Ministro Marco Aurélio assinala que a revisão da Súmula nº 256, com a edição da Súmula nº 331, resultou da ampliação das exceções legais ao regime trabalhista, baseada na assunção de que também outros préstimos ligados à atividade-meio do tomador carecem das características de pessoalidade e subordinação direta inerentes ao vínculo empregatício, autorizando a possibilidade de terceirização fora das hipóteses legais em que até então era contemplada, fora das quais remanesce a regra geral de que vige a contratação empregatícia clássica, como decorrência do próprio princípio da proteção. O magistrado, citando Lorena Vasconcelos Porto, menciona o “apartheid sindical” provocado pela colocação de trabalhadores terceirizados sob categoria diversa daquela que se vincula à atividade econômica da empresa tomadora. Finaliza o voto assinalando que a visão modernista da concorrência internacional não se equipara à Constituição, que não pode ser preterida em nome de uma ideia futurista de colocar o Brasil da noite para o dia entre as nações plenamente desenvolvidas, em prejuízo do mercado de trabalho e dos direitos sociais por ela protegidos.

3 O CONTRATO DE TRABALHO TÁCITO FRENTE AO CONTRATO DE TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE-FIM

Como visto, o julgamento do RE nº 958.252/MG (BRASIL, 2019a), em que foi aprovada Tese de Repercussão Geral para o Tema nº 725, foi permeado por considerações axiológicas, de ordem socioeconômica, tanto da parte dos Ministros que formaram maioria como da parte dos que ficaram vencidos: aqueles, avançando em ponderações acerca das vantagens da não intervenção do Estado na organização das empresas e das repercussões do sucesso dos empreendimentos privados na prosperidade dos trabalhadores, para o que a terceirização seria um fator contributivo; esses, insistindo em que a terceirização impõe condições mais precárias de trabalho, quer quanto à remuneração ou à continuidade do vínculo empregatício, quer quanto à própria segurança do ambiente laboral. Essas considerações, nas quais se nota um certo viés político, no que dizem com o dever-ser do Direito em si, para além do que deriva estritamente do ordenamento jurídico fundado na Ordem Constitucional vigente, servem de pano de fundo para a discussão centrada na licitude da contratação, pela ré da Ação Civil Pública em causa, de empresa

de prestação de serviços para a execução de atividades diretamente ligadas aos seus objetivos sociais. Posta nesses termos, a decisão poderá encerrar discussões sobre eventuais pretensões do Ministério Público do Trabalho de obstar, mediante Ação Civil Pública, a contratação, entre empresas, tendo por objeto a prestação de serviços, independentemente da sua natureza ou relação com os objetivos sociais respectivos; resta compreender, no entanto, se esse entendimento terá implicações sobre a caracterização da relação de emprego tácita entre o trabalhador e o tomador de fato do trabalho prestado, em estando presentes os seus elementos nucleares, independentemente de ajustes formais em sentido contrário, como vem sendo tradicionalmente reconhecida na Justiça do Trabalho, em sede de reclusatórias trabalhistas individuais.

No seu voto, o Relator Ministro Luiz Fux alertou para o perigo do “discurso anti-liberdade, recoberto pelo falso verniz da proteçã [a]os trabalhadores”, ao transcrever trecho do livro de Daron Acemoglu e James Robinson intitulado “Por que as nações fracassam – As origens do poder, da prosperidade e da pobreza”, em que autores registram a resistênci da Rainha Elizabeth I da Inglaterra e de seu sucessor, Jaime I, em aceitar a patente da máquina de tricotar postulada em finais do séc. XVI e início do séc. XVII por William Lee, sob a alegaçã de que a invençã poderia causar ruína aos seus súditos, privando-os do emprego e convertendo-os em mendigos, o que, segundo os autores, era mero pretexto para rejeitá-la por preocupações relacionadas com a possível instabilidade política daí derivada.

É sintomático que o Ministro Luiz Fux se tenha valido desse exemplo, remontando a uma época pretérita ao nascimento do Direito do Trabalho como disciplina independente do Direito Civil, e anterior mesmo à Primeira Revoluçã Industrial, verificada entre a segunda metade do séc. XVIII e a primeira metade do séc. XIX e que veio a dissociar os fatores de produçã capital e trabalho, acentuadamente pela introduçã de máquinas — como a de tricotar inventada por William Lee — que tornaram a atividade do trabalhador mais repetitiva, monótona e simples e fizeram-no mais facilmente substituível, desencadeando o que, na doutrina europeia, é conhecido como a “Questã Social” (LEITÃO, 2016). Sobre isso, discorre João Leal Amado (2014, p. 23):

Na prática, [...] o modelo jurídico liberal teve, como é sabido, consequências verdadeiramente dramáticas, tanto no plano social como no plano humano. Ao abstrair do homem concreto, do homem historicamente situado, o liberalismo oitocentista fez da liberdade e da autonomia «o monopólio dos privilegiados» e fez da igualdade «a lei do mais forte». Mais do que o contrato, a propriedade privada constituía, na verdade, o pilar fundamental sobre que se erguiam as relações de trabalho, tendo os Estados liberais deixado os trabalhadores inteiramente abandonados

à lógica implacável do capitalismo triunfante (desde logo, privando-os de medidas de proteção legal contra a superioridade econômico-social do patronato e isolando-os uns dos outros por meio de uma política repressiva da solidariedade operária), o que redundou, na conhecida fórmula de RIVERO e SAVATIER, na «incrível miséria da classe operária» (AMADO, 2014, p. 23).

Alguns dos impactos sociais da mecanização da produção industrial, a concretizar os temores (autênticos ou não) da Rainha Elizabeth I e do Rei Jaime I, são descritos na obra de Amauri Mascaro do Nascimento (2011) a partir do relato do historiador Claude Fohlen sobre a utilização do trabalho de crianças desde os quatro anos de idade, que foram objetos de verdadeiros contratos de compra e venda nos distritos industrializados da Inglaterra, onde eram punidas brutalmente se trabalhavam mal ou demasiado lentamente. É particularmente tocante a transcrição de uma entrevista feita ao pai de duas crianças submetidas a essas condições de trabalho à época, no âmbito de uma comissão instaurada para apurar abusos cometidos pelos empregadores:

1. Pergunta: A que horas vão as menores à fábrica? Resposta: Durante seis semanas foram às três horas da manhã e voltaram às dez horas da noite. 2. Pergunta: Quais os intervalos concedidos, durante as dezenove horas, para descansar ou comer? Resposta: Quinze minutos para o desjejum, meia hora para o almoço e quinze minutos para beber. 3. Pergunta: Tinha muita dificuldade para despertar suas filhas? Resposta: Sim, a princípio tínhamos que sacudi-las para despertá-las e se levantarem, bem como vestirem-se antes de ir ao trabalho. 4. Pergunta: Quanto tempo dormiam? Resposta: Nunca se deitavam antes das 11 horas, depois de lhes dar algo que comer e, então, minha mulher passava toda a noite em vigília ante o temor de não despertá-las na hora certa. 5. Pergunta: A que horas eram despertadas? Resposta: Geralmente, minha mulher e eu nos levantávamos às duas horas da manhã para vesti-las. 6. Pergunta: Então, somente tinham quatro horas de repouso? Resposta: Escassamente quatro. 7. Pergunta: Quanto tempo durou essa situação? Resposta: Umas seis semanas. 8. Pergunta: Trabalhavam desde as seis horas da manhã até às oito e meia da noite? Resposta: Sim, é isso. 9. Pergunta: As menores estavam cansadas com esse regime? Resposta: Sim, muito. Mais de uma vez ficaram adormecidas com a boca aberta. Era preciso sacudi-las para que comessem. 10. Pergunta: Suas filhas sofreram acidentes? Resposta: Sim, a maior, a primeira vez que foi trabalhar, prendeu o dedo numa engrenagem e esteve cinco semanas no hospital de Leeds. (NASCIMENTO, 2011, p. 40-41).

Essa não era a realidade apenas na Inglaterra, mas também em outros países, como França e Alemanha, nos quais a incessante busca pela eficiência aliou maquinário ao trabalho humano mecanizado, implementando-se continuamente inovações com o objetivo de melhorar a performance das indústrias no sentido de obter o maior volume de produção com o menor custo possível, aqui incluído o custo trabalhista; acerca do cenário alemão, Menezes Cordeiro (2018, p. 108) registra que “em 1846, 11,7% da mão de obra era infantil, chegando a ser impostos, a crianças de 6 anos, horários de 14 horas de trabalho diário”.

Ainda que os Ministros Luiz Fux e Gilmar Mendes, em seus votos no acórdão que deu origem à Tese de Repercussão Geral em exame, não reconheçam a existência ou a subsistência de uma luta de classes entre os trabalhadores e os detentores dos meios de produção, é preciso ter consciência de que o Direito do Trabalho não surgiu como resultado da boa vontade dos empregadores, nem pela empatia dos governantes às misérias da classe operária. Nas palavras de Menezes Leitão (2016, p. 25-26),

a nova realidade laboral não teve inicialmente reflexos legislativos, dado que os Códigos Cíveis jusnaturalistas, assentes em princípios de liberalismo econômico e individualismo, pressupondo uma (falsa) igualdade entre empregador e trabalhadores consideravam que o contrato de trabalho deveria ser inteiramente regulado pela autonomia privada das partes, abstenendo-se o legislador quase de dispor sobre a matéria (LEITÃO, 2016, p. 25-26).

Foi como resposta ao crescente movimento operário, a partir do início do séc. XIX, e somente depois de tentar reprimi-lo mediante a proibição e a criminalização das associações e dos sindicatos de trabalhadores, nomeadamente pela Lei Le Chapelier e pela Lei contra a Conjura, que tiveram lugar as primeiras regras protetivas de que germinou por fim o Direito do Trabalho:

Ora, o Direito do Trabalho surge, precisamente, como produto desta «Questão Social», pois a situação veio a tornar-se insustentável, e os poderes públicos, sob a pressão do chamado «Movimento Operário», acabaram por modificar a forma de enquadrar as relações entre o capital e o trabalho. (AMADO, 2014, p. 23).

Enfim, esse olhar para o passado, para a história do Direito do Trabalho, serve para estudar o funcionamento das relações de trabalho sob a égide de uma regulamentação mais flexível – tal como é defendida hoje por parte da classe empresarial à guisa de “modernização” –, mas não serve para decidir, no âmbito

do Poder Judiciário, sobre a pertinência da aplicação do Direito do Trabalho nos dias atuais, no Brasil, à luz da Constituição e das leis trabalhistas em vigor. O Direito do Trabalho não reside na periferia do sistema, à mercê das sobras dos sucessos econômicos do país, mas ocupa posição central na conciliação do conflito entre as classes, fomentada pelo art. 1º, IV, da Constituição, posição em que assume o papel de marco civilizatório (DELGADO, 2017), impondo as condições mínimas a que o trabalhador pode ficar sujeito, em torno das quais seu trabalho pode ser empregado na exploração de uma atividade econômica por outrem.

Na verdade, o caráter imperativo do Direito do Trabalho é uma de suas principais características, em tal ponto que alguns doutrinadores discutem o seu pertencimento ao ramo do Direito Público; com efeito, o contrato de trabalho constitui-se na presença das suas características intrínsecas independentemente de ajuste prévio, e, nessas condições, supera mesmo a formalização de ajustes de outra natureza. A celebração de um contrato de prestação de serviços de trabalhador autônomo não inibe o exame das características que dão lugar ao reconhecimento do contrato de trabalho subordinado a merecer a proteção oferecida pela legislação trabalhista – e isso, sim, releva para o exame da incidência, na identificação do contrato de trabalho tácito, do entendimento fixado na Tese de Repercussão Geral para o Tema nº 725.

Quanto às características que permitem reconhecer o contrato de trabalho tácito, há certo consenso, tanto na doutrina como na jurisprudência, em torno dos parâmetros da pessoalidade, da não eventualidade, da remuneração e da subordinação, predicados esses inferidos dos arts. 2º e 3º da CLT, que definem as posições do empregado e do empregador nessa espécie de relação de trabalho. A propósito, é normalmente conferida posição central à característica da **subordinação**, que, muito embora o vocábulo não conste de forma expressa dos dispositivos legais em referência enquanto tratam de caracterizar empregador e empregado, é deduzida a partir da noção de que ao primeiro cabe admitir e dirigir a prestação pessoal de serviço, enquanto o último presta os serviços **sob a dependência** do empregador.

O advento da Reforma Trabalhista de 2017, imposta como medida de contenção da recessão econômica, ao olvido do debate necessário entre a classe trabalhadora implicada e o empresariado, no entanto, faz ponderar se as características da relação de emprego podem ser definidas pela legislação infraconstitucional — e se, por essa razão, estariam à disposição do legislador para serem redefinidas a critério das necessidades da economia e do mercado. Com efeito, a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452/43, pode ser objeto de alteração por lei ordinária, e isso, em tese, inclui o que dispõem os arts. 2º e 3º daquele Diploma, que, dessa forma, poderiam ser modificados, derogados ou mesmo revogados como resultado da atividade legislativa infraconstitucional.

O conceito de relação de emprego, entretanto, é guardado pela própria Constituição, no art. 7º, I, e sobre ele se sustenta todo o sistema de garantias sociais de natureza trabalhista, inclusive os elencados nos demais incisos daquele dispositivo. Sendo assim, não faz sentido que determinada categoria de trabalhador possa vir a ser privada do direito às horas extras ou às férias anuais simplesmente porque o legislador infraconstitucional resolveu reduzir o conceito de relação de emprego para excluí-la; ou que a relação de emprego venha a ser definida como existente apenas nas relações de trabalho em determinado setor da indústria, excluídos todos os demais trabalhadores, por disposição de lei ordinária. Hipoteticamente, seria possível ao legislador restringir a aplicação do art. 7º e seus incisos da Constituição aos trabalhadores das indústrias de válvulas termiônicas e das fazendas de algodão, se lhe fosse permitido manipular os conceitos de contrato de trabalho urbano e rural simplesmente modificando a redação dos arts. 2º e 3º da CLT e dos arts. 2º e 3º da Lei nº 5.889/73 para corresponder às características peculiares das relações de trabalho nesses setores específicos da indústria e da agricultura.

Se, no entanto, a legislação infraconstitucional não pode extinguir direito previsto no art. 7º da Constituição, há de se reconhecer que, pela mesma lógica, já não pode manipular o âmbito semântico da locução “relação de emprego”, insculpida no texto constitucional, de modo a inviabilizar ou restringir a aplicação daquelas garantias. Ainda que o conceito de relação de emprego tenha sido erigido com base nas definições legais pretéritas e construções doutrinárias e jurisprudenciais delas derivadas, a partir do momento em que esse conceito é incorporado ao texto da constituição, já não pode ter o seu sentido alterado pela legislação infraconstitucional, porque isso tem repercussão no sistema de garantias trabalhistas constitucionais sobre ele erigido. Nas palavras de Canotilho e Vital Moreira,

Parece evidente que quando a Constituição recebe um determinado conceito legal com um certo sentido, este fica, por assim dizer, ‘constitucionalizado’, deixando de estar à disposição do legislador. [...] se o conceito [...] foi recebido na Constituição [...] com um certo sentido, não pode a lei vir alterar o conceito, de modo a modificar significativamente o sentido do preceito constitucional. (CANOTILHO; MOREIRA, 1984, p. 17).

Há, portanto, um **conceito constitucional de relação de emprego**, indisponível à redefinição pelo legislador infraconstitucional. Esse conceito constitucional, contudo, não é jurídico, porque a Constituição, ao empregar a locução, não estabelece os critérios pelos quais a relação de emprego pode ser reconhecida: trata-se, portanto, de um conceito ôntico-ontológico, que deve ser apreendido a partir da realidade dos fatos, enquanto hipótese de incidência

das garantias entabuladas na Carta relativas ao vínculo empregatício. As disposições do art. 2º e 3º da CLT (BRASIL, 1943) já não definem a relação de emprego, conquanto sirvam de registro histórico do entendimento convergente a propósito da relação de emprego à época em que foram decretadas — e esse registro histórico é apenas um dos fatores a serem ponderados para a conceituação da relação de emprego como fato social.

Isso não significa, entretanto, que haja novidade quanto às características definidoras da relação de emprego; ao contrário, há de se reconhecer que a subordinação, a não eventualidade, a pessoalidade e a onerosidade (remuneração) são características há muito consagradas na doutrina e na jurisprudência para o reconhecimento desse fato social. Entre essas características, a subordinação tem um papel proeminente na identificação do vínculo empregatício, ao permitir distingui-lo do contrato de trabalho autônomo, a ele antitético, e também de formas incivilizadas de trabalho, como assinala Maurício Godinho Delgado (2017).

Segundo o autor, a subordinação reflete o poder de direção da atividade atribuído ao empregador, que condiciona, em sentido objetivo, o modo de prestação dos serviços, embora não alcance a pessoa do trabalhador para impor-lhe um certo estado de sujeição. Com efeito, o contrato de trabalho, do ponto de vista do empregador, tem por objeto unicamente o trabalho prestado pelo empregado, à distinção de formas mais primitivas de trabalho em que a própria pessoa do trabalhador ficava sob o domínio do tomador dos serviços, como nos regimes de escravidão e de servidão. Delgado assinala que a subordinação se revela em três dimensões principais, que denomina de “clássica”, dada pelo acolhimento do poder de direção empresarial quanto ao modo de prestação do trabalho; “objetiva”, “que se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços” (DELGADO, 2017, p. 328); e “estrutural”, em que a subordinação se revela na vinculação do trabalhador à dinâmica operativa da atividade empresarial. Segundo o autor, a conjugação dessas três dimensões faz superar dificuldades de enquadramento de novas situações laborais e, com isso, retoma a vocação expansionista do Direito do Trabalho, ao mesmo tempo reconhecendo a relação de emprego no caso do trabalhador que conforma a sua atuação às ordens diretas do empregador e no caso do trabalhador que, sem se submeter dessa forma à direção da atividade laboral, realiza os objetivos empresariais ou se integra estruturalmente à organização e à dinâmica operacional da empresa tomadora, incorporando a cultura cotidiana empresarial ao prestar seus serviços.

Constatadas, enfim, essas características em determinada relação de trabalho, em especial a subordinação, por qualquer de suas dimensões – inclusive pela integração da atividade do trabalhador na atividade-fim da empresa, portanto –, pouco importa que não haja ajuste escrito entre as partes, porque o contrato de trabalho admite a forma tácita, como explicita o art. 442

da CLT (BRASIL, 1943), e nessa forma se impõe mesmo em detrimento da confecção de instrumento escrito por que se pretenda atribuir-lhe outra natureza, já que do seu reconhecimento depende a aplicação de todas as garantias inerentes ao Direito do Trabalho, a começar pelos Princípios da Proteção e da Primazia da Realidade sobre a Forma.

Essa concepção, de que o contrato de trabalho se impõe de forma tácita ou mesmo a despeito de ajuste em sentido contrário, sequer é desafiada pelos votos que formaram a maioria no Acórdão em estudo, e tampouco são ali redefinidas as características que informam a existência de um contrato de trabalho, ainda que o Ministro Gilmar Mendes defenda a necessidade de redefini-las. Há de se lembrar, nesse ponto, que a existência de relação de emprego entre os trabalhadores e a tomadora do trabalho não estava em causa no processo de que o recurso examinado era oriundo, porque a discussão formou-se não em reclamatória trabalhista individual, mas em sede de Ação Civil Pública que objetivava impedir a contratação de empresas terceirizadas para a execução de atividade-fim da ré, o que direcionou o enfoque jurídico da discussão, entre os votos vencedores, para a validade do contrato de prestação de serviços entre as empresas. Aliás, o Ministro Alexandre de Moraes admite mesmo a possibilidade de se reconhecer a existência de uma relação de emprego entre o trabalhador e a tomadora do trabalho em face de um contrato de terceirização de serviços (fraudulento): para além do reconhecimento da responsabilidade subsidiária da empresa contratante pelos encargos trabalhistas da empresa contratada fixado na Tese, o Ministro pontua expressamente que a terceirização de atividade-fim não é conceitualmente idêntica às “hipóteses ilícitas de intermediação de mão de obra, caracterizadas pelo abuso e exploração do trabalhador”, e que nada impede a fiscalização e a responsabilização caso a prática de ilícita intermediação de mão de obra se esconda em uma terceirização fraudulenta, o que depende da análise da real natureza jurídica dos contratos. De outro lado, sobre o aspecto técnico levantado pelo Ministro Fachin, assim como por alguns *amici curiae*, de que a incompatibilidade da terceirização da atividade-fim com os arts. 2º e 3º da CLT decorre do fato de ali ser descrita uma relação de emprego retilínea, e não triangular, o Ministro Barroso assinala que:

Não há na terceirização uma relação triangular, tal como afirmado. Há, de fato, duas relações bilaterais: i) a primeira, de natureza civil, consubstanciada em um contrato de prestação de serviços, celebrado entre a contratante e a empresa terceirizada, denominada contratada; ii) a segunda, de natureza trabalhista, caracterizada por uma relação de emprego, entre a contratada e o empregado (BRASIL, 2019a).

A partir dessa premissa, é compreensível a orientação adotada pela maioria do Colegiado, baseada na constatação de que não há óbice legal

explícito à relação de natureza civil, consubstanciada em um contrato de prestação de serviços, celebrado entre a contratante e a empresa contratada, sejam os serviços ligados ou não à atividade-fim da empresa contratante, mas juridicamente desconectado do contrato de trabalho firmado entre a empresa contratada e o trabalhador. Isso, contudo, também há de significar que a validade de tal contratação é irrelevante para o conhecimento da natureza da relação laboral faticamente estabelecida entre o trabalhador e o tomador do trabalho.

Ora, se o contrato de prestação de serviços firmado entre as empresas não é ilícito por seu objeto, mesmo quando alcança as atividades-fins da empresa tomadora dos serviços, porque não se confunde com o contrato de trabalho entre o trabalhador e a empresa prestadora dos serviços, então é seguro afirmar que a existência daquele não é oponível ao trabalhador ante a constatação dos elementos característicos da relação de emprego entre ele e o tomador dos serviços. Para bem dizê-lo, o contrato celebrado entre as empresas é, para o trabalhador, negócio jurídico entre terceiros, que não o obriga nem lhe dá qualquer direito – *res inter alios acta, aliis neque nocet neque potest*. Da mesma forma, o tomador do trabalho ostenta a condição de terceiro em relação ao contrato de trabalho formalizado entre o trabalhador e a empresa contratada pelo tomador, e, portanto, não pode invocá-lo para inibir o reconhecimento da relação de emprego do trabalhador diretamente para consigo, tendo sido constatados, entre o trabalhador e o tomador do trabalho, os elementos característicos do vínculo empregatício.

Reitere-se: o tomador do trabalho não faz parte do contrato de trabalho formalmente entabulado entre o trabalhador e a empresa contratada; e o trabalhador, igualmente, não toma parte no negócio jurídico que envolve as empresas¹. Sendo assim, no exame da relação fática estabelecida entre o trabalhador e o tomador do trabalho, caracterizada pela prestação de trabalho subordinado, não eventual, com pessoalidade e onerosidade, a existência ou validade daqueles contratos é insignificante, porque, especificamente entre eles, nessas condições, não têm qualquer efeito.

É preciso lembrar que, se, uma vez constatada a existência de uma relação de emprego por estarem presentes seus elementos característicos, não é possível às partes diretamente envolvidas nessa relação entabularem contrato de outra natureza, não faz sentido que o mesmo efeito seja facultado

¹ Posto que os contratos em questão, em situação de terceirização de serviços, sejam formalizados um sem a participação do trabalhador, outro sem a participação do tomador do trabalho, a sua execução, por fim, envolve materialmente essas partes mesmo nas hipóteses em que não estão presentes, entre elas, as características da relação de emprego, dando ensejo à responsabilização subsidiária da tomadora do trabalho pelos encargos trabalhistas da empresa contratada para executá-lo – o que não está em discussão no acórdão em que se fixou a tese de repercussão geral para o Tema nº 725, nem no presente artigo, consequentemente.

às partes desde que haja a interposição de um atravessador. Quando é possível a uma empresa contratar outra para lhe prestar serviços, é também possível que a empresa contratada preste esses serviços pelo trabalho pessoal de seus sócios, assim como é possível a contratação de um trabalhador autônomo individualmente para executá-los – em todo caso, por suposto, isso só será possível enquanto não se verificarem os elementos que caracterizam a relação de emprego entre o trabalhador e o tomador do trabalho, que fazem superar qualquer ajuste de outra natureza, como já dito.

O contrato de terceirização de serviços, portanto, não é óbice ao reconhecimento da relação de emprego; ao contrário, é a caracterização substantiva do vínculo empregatício que embarga os efeitos de qualquer contrato que pretenda atribuir a essa relação outra natureza, quer seja de contrato de trabalho autônomo ou de prestação de serviços com empresa da qual o trabalhador seja empregado ou sócio.

Logo, a Tese de Repercussão Geral para o Tema nº 725 (BRASIL, 2019b), que reconhece a licitude do contrato de terceirização de serviços e, com isso, obsta o ajuizamento de ação civil pública com o objetivo de sustar essa forma de contratação, não tem aplicação em sede de reclusão trabalhista individual, apresentada pelo trabalhador contra o tomador do trabalho, no exame da caracterização da relação de emprego entre ambos por suas características elementares, porque, lícito ou não, o contrato firmado entre as empresas (contratante e contratada para prestação de serviços) não é oponível a terceiros e, logo, não tem efeito perante o trabalhador, ainda quando o reconhecimento do vínculo encontra fundamento na integração da atividade laboral nos objetivos empresariais do tomador do trabalho.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao estabelecer a Tese de Repercussão Geral para o Tema nº 725, o Supremo Tribunal Federal inviabilizou o manejo de ação civil pública pelo Ministério Público do Trabalho para coibir a terceirização de atividade-fim do tomador dos serviços porque, para além de considerações acerca das vantagens econômicas e dos impactos sociais da triangulação das relações de trabalho, não há, no entendimento da maioria dos Ministros, impedimento legal explícito à celebração de tais contratos entre empresas tomadoras e prestadoras de serviços relacionado com a inserção do seu objeto nas finalidades perseguidas pela empresa contratante.

Por outro lado, a Constituição de 1988 (BRASIL, 1988) consagrou a essencialidade dos direitos fundamentais do homem, dentre eles os sociais e trabalhistas, impedindo que tais garantias sejam afastadas por leis infraconstitucionais e decisões permeadas por valores socioeconômicos e políticos, ainda que prolatadas pelo Supremo Tribunal Federal com repercussão geral.

O Direito do Trabalho surgiu para proteger o hipossuficiente na relação entre capital e trabalho, e mesmo com toda a evolução social, econômica e tecnológica vivida desde então, não há como se entender que atualmente haja um equilíbrio natural entre as partes que torne desnecessária tal proteção jurídica. O desenvolvimento econômico não tem o condão de trazer esse equilíbrio, tampouco de garanti-lo, e as novas relações de trabalho não afastam os direitos trabalhistas consolidados pela Constituição, assentados no conceito da relação de emprego ali pressuposto, e que, por isso mesmo, é indisponível à manipulação pelo legislador infraconstitucional.

Se a liberdade contratual consagrada pela decisão proferida pelo STF para o Tema de Repercussão Geral nº 725 (BRASIL, 2019b) não é afetada pelos princípios e pelas bases conceituais do Direito do Trabalho, fundamentalmente porque a terceirização não envolve em uma só relação jurídica as três partes implicadas, mas mantém estanhos os contratos celebrados entre a empresa contratante e a prestadora de serviços e entre essa e o trabalhador que os vai executar, então é seguro afirmar que também a natureza jurídica da relação fática constatada entre o trabalhador e o tomador do trabalho é indiferente à existência daqueles contratos, e há de ser reconhecida por suas características intrínsecas, consistentes na pessoalidade, na onerosidade, na não eventualidade e, sobretudo, na subordinação, entendida nas suas três dimensões, a compreender a sujeição às ordens do empregador, a vinculação do trabalhador à dinâmica operativa da atividade empresarial e a integração das atividades por ele entregues entre os objetivos sociais da empresa beneficiada pelo trabalho.

O reconhecimento da relação de emprego entre o trabalhador e a empresa que se beneficia do seu trabalho e a rede de proteção proporcionada pelo Direito do Trabalho decorrente desse reconhecimento não dependem, portanto, da ilegalidade do contrato entabulado entre a empresa tomadora dos serviços e a empresa contratada para prestá-los, conquanto os efeitos desse contrato possam ser obliterados pela caracterização de relação de emprego diretamente entre o trabalhador e o tomador do trabalho. Logo, se, de um lado, a Tese de Repercussão Geral para o Tema nº 725 há de impedir a atuação do Ministério Público do Trabalho tendente a obstruir a formação de contratos de terceirização de serviços que envolvam a transferência das atividades-fins da empresa tomadora, do outro lado, os efeitos da repercussão geral não afetam o reconhecimento do vínculo empregatício em eventuais lides judiciais envolvendo os trabalhadores e o beneficiário direto do trabalho por eles prestado.

REFERÊNCIAS

AMADO, João Leal. **Contrato de trabalho**. 4. ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2014.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 7 ago. 2018.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967**. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2000]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-lei/del0200.htm. Acesso em: 29 set. 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República [2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 11 ago. 2019.

BRASIL. **Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970**. Estabelece diretrizes para a classificação de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais, e dá outras providências. DF: Presidência da República, [2002]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5645.htm. Acesso em: 29 set. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Recurso Extraordinário nº 958.252/MG**. Recurso extraordinário representativo de controvérsia com repercussão geral. Direito constitucional. Direito do trabalho. Constitucionalidade da “terceirização”. Admissibilidade. Ofensa direta. Valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, IV, CRFB). Relação complementar e dialógica, não conflitiva. Princípio da liberdade jurídica (art. 5º, II, CRFB). Conectário da dignidade da pessoa humana (ART. 1º, III, CRFB). [...]. Relator(a): Min. Luiz Fux. Julgamento: 30/08/2018 Publicação: 13/09/2019a. Brasília, DF: STF, [2019]. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15341103626&ext=.pdf>. Acesso em: 2 out. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Tese de Repercussão Geral para o Tema 725**. Terceirização de serviços para a consecução da atividade-fim da empresa. Brasília, DF: STF, [2019b]. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4952236&numeroProcesso=958252&classeProcesso=RE&numeroTema=725>. Acesso em: 2 out. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331**. Contrato de prestação de serviços. Legalidade. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2011]. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331. Acesso em: 29 setembro 2020.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MOREIRA, Vital Martins. **Constituição da República Portuguesa anotada**. 2. ed. Coimbra: Coimbra Editora, 1984. v. 1.

CORDEIRO, António Menezes. **Direito do trabalho**. v.1: Direito europeu, dogmática geral, direito coletivo. Coimbra: Almedina, 2018.

DELGADO, Maurício José Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes. **Direito do trabalho**. 5. ed. Coimbra: Almedina, 2016.

PINTO, Sérgio Martins. **Direito do trabalho**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

ROMANO, Pedro Martinez. **Direito do trabalho**. 6. ed. Coimbra: Almedina, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

BIBLIOGRAFIA

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.

CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2003.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 5. ed. Niterói: Impetus, 2011.

FERNANDES, António Monteiro. **Direito do trabalho**. 18. ed. Coimbra: Almedina, 2017.

GOMES, Júlio Manuel Vieira. **Direito do trabalho**. v. 1: Relações Individuais de Trabalho. Coimbra: Coimbra Editora, 2007.

MALLET, Estêvão. A subordinação como elemento do contrato de trabalho. **Revista da Faculdade de Direito da USP**, São Paulo, v. 106, n. 106-107, p. 217-245, jan. 2012. Disponível em: <http://www.periodicos.usp.br/rfdusp/article/view/67944>. Acesso em: 6 jun. 2020.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo**. 35. ed. Madrid: Editorial Tecnos, 2014.

VALVERDE MARTÍN, Antonio; GUTIÉRREZ RODRÍGUEZ-SAÑUDO, Fermín; GARCÍA MURCIA, Joaquín. **Derecho del trabajo**. 19. ed. Madrid: Tecnos, 2010.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005.