

MAURO SCHIAVI

CLT

CONSOLIDAÇÃO DAS
LEIS DO TRABALHO

comentada 

5º edição

revista, ampliada
e atualizada

2025

 EDITORA
JusPODIVM

www.editorajuspodivm.com.br

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

TÍTULO I INTRODUÇÃO

Art. 1º Esta Consolidação estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas.

1. DEFINIÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO. AUTONOMIA. NATUREZA JURÍDICA

A doutrina, em geral, não é uniforme quanto à definição do Direito do Trabalho. Alguns autores priorizam o critério subjetivo, que enfatiza os sujeitos aos quais se aplicam o Direito do Trabalho; outros priorizam o critério objetivo, que destaca as matérias à quais se dedica o Direito Laboral. Há ainda as definições mistas, majoritárias na doutrina, que mesclam os critérios subjetivo e objetivo.

O Direito do Trabalho conceitua-se como o conjunto de princípios, regras e instituições que regem a relação de emprego e as relações de trabalho a elas equiparadas, tendo por finalidade fixar os direitos do trabalhador, para garantia de sua dignidade e melhoria de sua condição social.

Os princípios são as normas gerais e abstratas dos quais derivam as regras. Regras são normas positivadas. Instituições são as entidades e pessoas que podem criar as normas trabalhistas, como os Sindicatos e empresas.

O Direito do Trabalho tem a missão de equilibrar a relação capital x trabalho, protegendo a dignidade da pessoa humana do trabalhador, por meio de um rol básico e mínimo de direitos, para garantia da cidadania do trabalhador.

A finalidade última do Direito do Trabalho é a melhoria da condição social do trabalhador, por meio de regras protetivas a fim de compensar as desigualdades materiais que tem em face do empregador.

Para que uma ciência seja considerada autônoma são necessários os seguintes requisitos: a) ter princípios próprios; b) um objeto de estudo específico; c) legislação própria, e d) significativo número de estudos doutrinários a respeito.

O Direito do Trabalho é considerado uma ciência autônoma, pois possui princípios próprios que o diferencia do Direito Civil, tem um objeto próprio de estudo, que é a relação de trabalho e os direitos do trabalhador, tem significativo número de estudos doutrinários a respeito (autonomia científica) e uma legislação própria (Consolidação das Leis do Trabalho e Legislação Extravagante).

Discutível a natureza jurídica do Direito do Trabalho. Alguns argumentam que ele se insere no Direito Público, pois, preponderantemente, suas normas são de natureza cogente. Outros sustentam a natureza privada, pois este ramo do Direito rege a relação entre empregado e empregador, que são entes privados. Além disso, os Sindicatos que podem criar normas no âmbito trabalhista, por meio da negociação coletiva, são pessoas jurídicas de Direito Privado. Há ainda os que classificam o Direito do Trabalho como pertencendo ao chamado Direito Social (Cesarino Júnior), pois se trata de direito destinado à justiça social e ao equilíbrio da relação capital x trabalho.

A doutrina, acertadamente, na sua composição majoritária, fixou entendimento no sentido de que o Direito do Trabalho, efetivamente, pertence ao ramo do Direito Privado, pois ele é destinado a regular a relação de emprego que se dá entre particulares. Embora grande parte das normas que regem a relação de emprego sejam de ordem pública (arts. 8º, 9º e 444, todos da CLT), este fato não é suficiente para alterar natureza jurídica privada do Direito do Trabalho.

2. DIVISÕES DO DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho se subdivide em dois grandes ramos, quais sejam:

a) **direito individual do trabalho:** regula o contrato individual do trabalho, bem como os direitos e dever pertinentes à relação entre empregado e empregador, individualmente considerados.

Na feliz definição de Magano⁶, “direito individual do trabalho é parte do Direito do Trabalho que tem por objeto o contrato

individual do trabalho e as cláusulas que lhe são incorporadas em virtude de lei, convenção coletiva, decisão normativa ou regulamento.”

b) **direito coletivo do trabalho:** é a parte do Direito do Trabalho que se destina a disciplinar as relações entre grupos e categorias de trabalhadores e empresas. Disciplina a organização sindical, a negociação coletiva e, principalmente, os métodos de solução do conflito coletivo de trabalho.

Na visão de Magano⁷, o direito coletivo é definido “como a parte do Direito do Trabalho relativa às associações laborais, na profissão e na empresa, aos seus contratos, aos seus conflitos e à solução destes”.

O direito coletivo do trabalho ainda não ganhou autonomia, embora hoje a doutrina já tenha sistematizado diversos princípios que lhe são peculiares, a exemplo do princípio da liberdade sindical. Na CLT, o tema é tratado em título próprio.

3. CONSTITUCIONALIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

Atualmente, as diretrizes básicas de proteção ao trabalho humano estão na Constituição Federal. Já está sedimentada em doutrina a existência do chamado *Direito Constitucional do Trabalho*⁸ fundamentado em princípios, regras e institutos disciplinados na Constituição Federal, principalmente em seus arts. 7º e 8º.

Os postulados e valores da Constituição Federal que protegem o trabalho humano e promovem a dignidade da pessoa humana do trabalho têm impacto na interpretação e aplicação de todas as normas infraconstitucionais trabalhistas.

6. Manual de Direito do Trabalho. Parte Geral. São Paulo: LTr, 1980, p. 57.

7. Manual de Direito do Trabalho. Parte Geral. São Paulo: LTr, 1980, p. 57.

8. Vide a propósito a clássica obra de Arnaldo Sussekind: *Direito Constitucional do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

3.1. Valor Social do Trabalho

O art. 1º, IV, da Constituição Federal, dispõe que a República Federativa do Brasil tem como um de seus fundamentos o valor social do trabalho.

A Constituição, logo em seu artigo primeiro, destaca a importância social que tem o trabalho humano não só como forma de garantia do sustento do trabalhador e sua família, mas como forma de desenvolvimento do ser humano em sua plenitude. Não apenas o trabalho regido pelas leis trabalhistas, mas todo tipo de trabalho humano realizado dentro dos moldes legais, a exemplo do trabalho autônomo, deve ter sua importância social reconhecida.

Trata-se de importante regra de interpretação e aplicação das regras que disciplinam o trabalho humano, tendo por objetivo promover a melhoria da condição social do trabalhador.

No Direito do Trabalho, este dispositivo constitucional tem sido aplicado de forma intensa, com os objetivos de evitar a precarização do trabalho humano, promover a cidadania do trabalhador do local de trabalho, garantir direitos mínimos e evitar a desregulamentação de regras trabalhistas.

Deve-se destacar, também, a importância deste princípio na aplicação das regras trabalhistas e de outros ramos do direito, de modo a impedir que as intermediações empresariais que têm por objeto a prestação de serviços considerem o trabalhador como mercadoria.

3.2. Melhoria da Condição Social do Trabalhador

Este princípio está previsto no “caput” do art. 7º, da Constituição Federal, que assim dispõe:

“São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social.”

A ideia central da Constituição Federal de estabelecer um rol mínimo de direitos para proteção do trabalho aplica-se a todos os trabalhadores, com vínculo de emprego ou não, uma vez que todo trabalho humano deve ser objeto de tutela do direito. No entanto, os direitos elencados nos incisos do art. 7º somente são autoaplicáveis aos trabalhadores que mantêm a relação de emprego. De outro lado, a lei ordinária pode estender as garantias trabalhistas a outros trabalhadores que não mantêm vínculo de emprego.

Nesse sentido, sustenta Alexandre de Moraes⁹, “o trabalhador subordinado será, para efeitos constitucionais de proteção do art. 7º, o empregado, ou seja, aquele que mantiver algum vínculo de emprego. Por ausência de um conceito constitucional de trabalhador, para determinação dos beneficiários dos direitos sociais constitucionais, devemos nos socorrer ao conceito infraconstitucional do termo, considerando para efeitos constitucionais o trabalhador subordinado, ou seja, aquele que trabalha ou presta serviços por conta e sob direção da autoridade de outrem, pessoa física ou jurídica, entidade privada ou pública, adaptando-o, porém, ao texto constitucional.”

No mesmo sentido Amauri Mascaro Nascimento¹⁰, “a Constituição é aplicável ao empregado e aos demais trabalhadores nela expressamente indicados, e nos termos que o fez; ao rural, ao avulso, ao doméstico, e ao servidor público. Não mencionando outros trabalhadores, como o eventual, o autônomo e o temporário, os direitos ficam dependentes de alteração da lei ordinária, à qual se restringem.”

9 Direito Constitucional. 17ª ed. São Paulo: Altas, 2005, p. 177.

10 Direito do Trabalho na Constituição de 1988. São Paulo: Saraiva, 1989, p. 34.

A Constituição Federal destaca, logo no art. 7º, que inicia o Capítulo II intitulado: *Dos Direitos Sociais*, a importância dos direitos sociais trabalhistas como forma de melhoria da condição social do trabalhador, e também assegura o “status” desses direitos como fundamentais por inseridos do Título II que trata *Dos Direitos e Garantias Fundamentais*.

Diante dessa previsão, o rol de garantias trabalhistas previstas no art. 7º da Constituição não pode ser alterado por lei infraconstitucional, tampouco por emenda constitucional (art. 60, parágrafo 4º, IV, da CF).

Como destaca Carlos Henrique Bezerra Leite, “o Direito do Trabalho, além de direito humano, é também direito fundamental, mormente em nosso sistema jurídico, porquanto positivado na Constituição Federal, sendo, portanto, tutelado pelo direito constitucional, ora como princípio (e valor) fundamental do Estado Democrático de Direito (CF, art. 1º, II, III e IV), ora como direito social (CF, arts. 6º e 7º); ora como valor fundante da ordem econômica, que tem por finalidade assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social, observado, dentre outros, o princípio da busca do pleno emprego (CF, art. 170, VIII).”

Para efetividade desse princípio, a Constituição Federal, no próprio art. 7º, garante direitos fundamentais, dentre os quais se destacam: a proteção do emprego em face da dispensa abusiva ou sem justa causa, a irreduzibilidade salarial, salvo negociação coletiva, o salário mínimo, o regime de limitação de jornada, a proteção contra a automação, o descanso semanal remunerado, etc.

Como bem adverte Octavio Bueno Magano¹¹, “a melhoria da condição social do trabalhador que não se assegura apenas mediante a adoção de medidas protetoras, como

a que limita a jornada de trabalho, a que majora a remuneração, que institui férias, senão através de alterações de estruturas sociais, que dizem respeito à empresa ou à sociedade global.”

A doutrina tem sustentado que os direitos sociais consagrados na Constituição Federal, os quais propiciam a melhoria da condição social do trabalhador não podem ser objeto de retrocesso, tampouco de supressão, sendo certo que o Estado deve adotar um conjunto de políticas públicas para expandi-los.

4. O DIREITO DO TRABALHO E O PRINCÍPIO PROTETOR

Ensina-nos Arnaldo Süssekind¹², “o princípio protetor tem raízes históricas, pois a legislação do trabalho nasceu intervencionista, como reação aos postulados da Revolução Francesa (1789), que asseguravam a completa autonomia da vontade nas relações contratuais, permitindo a exploração do trabalhador, numa fase histórica em que a Revolução Industrial propiciava o fortalecimento da empresa. Como bem acentuou RIPERT, a experiência demonstrou que ‘a liberdade não basta para assegurar a igualdade, pois os mais fortes depressa tronam-se opressores.’”

As doutrinas nacional e estrangeira destacam como fundamento e razão última do direito do trabalho, o princípio protetor, como forma de equilibrar a relação entre trabalhadores e os detentores dos meios de produção. Afirmam, que a proteção jurídica ao trabalhador é necessária à melhoria da condição social do trabalhador.

Ensina Américo Plá Rodriguez¹³, “que o fundamento do princípio protetor está ligado à própria razão de ser do Direito do Trabalho. Historicamente, o Direito do Trabalho surgiu como consequência de que a liberdade

11 Manual de Direito do Trabalho: parte geral. São Paulo: Ltr, 1980, p. 53.

12 Os princípios social-trabalhistas na Constituição Brasileira. In: Revista do Tribunal Superior do Trabalho. Ano 69, n. 1 – jan a jun- 2003. Porto Alegre: Síntese, p. 45.

13 Princípios de Direito do Trabalho. 3. Ed. São Paulo: Ltr, 2015, p. 85.

de contrato entre pessoas com poder e capacidade econômica desiguais conduzia a diferentes formas de exploração. Inclusive as mais abusivas e iníquas. O legislador não pôde mais manter a ficção de igualdade existente entre as partes do contrato de trabalho e inclinou-se para uma compensação dessa desigualdade econômica desfavorável ao trabalhador com uma proteção jurídica a ele favorável. O Direito do Trabalho responde fundamentalmente ao propósito de nivelar desigualdades. Como dizia *Couture*: ‘o procedimento lógico de corrigir desigualdades é o de criar outras desigualdades.’”

A característica básica do princípio protetor do Direito do Trabalho é dar supremacia jurídica ao trabalhador a fim de compensar as desigualdades que este apresenta em face do empregador, principalmente a econômica. Trata-se da grande viga de sustentação do Direito Trabalhista, que lhe dá sentido e razão de ser.

A legislação trabalhista, inegavelmente, tem índole protetiva, visando a dar supremacia jurídica ao trabalhador para compensar as desigualdades econômica, técnica e social que apresenta em face do empregador.

O princípio protetivo está presente na interpretação e aplicação do Direito do Trabalho, bem como para preenchimento de lacunas e conflitos de normas que regem este ramo especializado do direito.

O direito individual do trabalho é marcado pelo princípio protetor. No direito coletivo ele fica mitigado em face do maior equilíbrio entre os Sindicatos de trabalhadores e patronais.

Segmentos da doutrina têm defendido redução do alcance do princípio protetor, a fim de facilitar a contratação de trabalhadores e reduzir o desemprego. No entanto, a experiência nos tem mostrado que a redução de garantias trabalhistas, bem como o enfraquecimento do protecionismo do Direito do Trabalho não têm gerado novos empregos e facilitado a contratação de novos

trabalhadores, pois a empregabilidade está diretamente relacionada ao crescimento econômico.

O princípio protetor, conforme a doutrina, se subdivide em três características básicas (ou princípios que decorrem da proteção), quais sejam: **norma mais favorável**, **condição mais benéfica** e **“in dubio pro operario”**.

4.1. Norma mais favorável: Por tal característica do princípio protetor, no Direito do Trabalho, é aplicável a norma mais favorável ao trabalhador, independentemente da fonte normativa da qual ela emana.

Nesse sentido é o *caput* do artigo 7º, da Constituição Federal:

“São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”.

Entre duas leis ou normas coletivas válidas e vigentes aplicáveis à mesma situação, para se aquilatar qual é a mais favorável, há dois critérios adotados pela doutrina e jurisprudência, são eles:

- a) **Acumulação:** Para este critério, na valoração entre duas normas jurídicas, podem ser aplicadas tanto uma como outra, mesclando-se as cláusulas ou artigos que são mais favoráveis, tanto de uma como de outra. Assim, pode-se aplicar, por exemplo, o adicional de horas extras de uma norma e o adicional de insalubridade mais favorável da outra.
- b) **Conglobamento:** Para este critério, não há o fracionamento das normas jurídicas. Ou se aplica uma ou outra. A norma aplicável é que for mais favorável no conjunto de suas cláusulas.
- c) **Acumulação por institutos:** Neste critério, as normas são analisadas fracionando-se os institutos: cláusulas salariais, cláusulas sobre jornada de trabalho, etc.

Tem prevalecido na doutrina e na jurisprudência a teoria do conglobamento para se avaliar a norma mais favorável.

Exceção ao princípio da norma mais favorável é a flexibilização quando autorizada por norma constitucional (artigos 7º, VI, XIII, XIV, da CF).

Devem-se também ser respeitados os critérios hierárquicos da legislação, cronológico e da especialização.

Quanto ao aspecto da especialização, dispõe o art. 620, da CLT que as condições estabelecidas em acordos coletivos prevalecem sobre as estabelecidas em convenções coletivas de trabalho.

No sistema normativo, também a Constituição Federal tem supremacia sobre as demais leis.

Quanto ao critério cronológico, salvo as situações já consolidadas, e respeitada condição mais benéfica, a lei posterior prevalece sobre a anterior.

Por fim, como destaca Jorge Luiz Souto Maior¹⁴, “ressalte-se, quanto a regra da norma mais favorável, que o trabalhador deve ser abstraído, isto é, considerado como integrante de um grupo, isto é, não se deve buscar atender às peculiaridades de cada trabalhador, a não ser excepcionalmente.”

4.2. *In dubio pro operario*: Por este princípio, que decorre da proteção tutelar, havendo norma trabalhista que possibilite mais de uma interpretação, deve-se preferir o sentido mais favorável ao trabalhador.

Somente quando a norma possibilitar mais de um sentido e o intérprete estiver em dúvida sobre qual é mais justo e razoável ao caso concreto, deverá preferir o sentido mais favorável ao trabalhador.

Conforme destaca Luiz de Pinho Pedreira da Silva¹⁵, “o princípio *pro operario* é derivado do mais geral de proteção geral de proteção e difere de dois outros, o de norma mais favorável e o de condição mais benéfica,

porque tem como pressuposto uma única norma, suscetível de interpretações diversas, suscitando dúvida, que deve ser dirimida em benefício do empregado, enquanto aqueles exigem, como fato antecedente, uma pluralidade de normas”.

4.3. Condição mais benéfica: Este princípio, também chamado de direito adquirido às parcelas trabalhistas concedidas pelo empregador ou previstas em lei, impede que o trabalhador abra mão de direitos já incorporados ao seu contrato de trabalho.

Objetiva-se, aqui, dar segurança jurídica ao trabalhador, mantendo-se os direitos já incorporados ao seu contrato de trabalho e ao seu patrimônio jurídico, evitando-se a supressão de direitos.

Conforme definição de José Afonso da Silva¹⁶, “a segurança jurídica consiste no ‘conjunto de condições que tornam possível às pessoas o conhecimento antecipado e reflexivo das consequências diretas de seus atos e de seus fatos à luz da liberdade reconhecida’. Uma importante condição da segurança jurídica está na relativa certeza que os indivíduos têm de que as relações realizadas sob o império de uma norma devem perdurar ainda quando tal norma seja substituída”.

A segurança jurídica ao trabalhador se fundamenta nas seguintes premissas:

- a) conhecimento dos direitos;
- b) previsibilidade;
- c) confiança;
- d) manutenção da subsistência.

Como destaca Francisco Meton Marques de Lima¹⁷, “esta regra consiste em assegurar para o trabalhador a permanência da condição mais benéfica objetivamente reconhecida. Por seu intermédio, o empregado

14 O Direito do Trabalho como Instrumento de Justiça Social. São Paulo: LTr, 2000, p. 297.

15 Principiologia do Direito do Trabalho. São Paulo: 2ª Edição. São Paulo: LTr, 1999, p. 41.

16 Comentário Contextual à Constituição. São Paulo: Malheiros, 2006, pág. 133.

17 Princípios de direito do Trabalho na Lei e na Jurisprudência. 2ª Edição. São Paulo: LTr, 1997, p. 85.

contratado sob a vigência de determinadas condições e a ele asseguradas não pode ser rebaixado a condição inferior. A condição pode resultar de lei, de contrato individual, de instrumento coletivo ou de regulamento de empresa.”

Este princípio tem grande importância para preservação de direitos fundamentais do trabalhador diante das alterações contratuais promovidas pelo empregador durante a vigência do contrato de trabalho (arts. 444 e 468, da CLT).

O Tribunal Superior do Trabalho, consagrou, em duas Súmulas, o princípio da condição mais benéfica. São elas:

Súmula 51: NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) – Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005 I – As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após

a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula nº 51 – RA 41/1973, DJ 14.06.1973) II – Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. (ex-OJ nº 163 da SBDI-1 – inserida em 26.03.1999)

Súmula 288: “COMPLEMENTAÇÃO DOS PROVENTOS DA APOSENTADORIA (mantida) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A complementação dos proventos da aposentadoria é regida pelas normas em vigor na data da admissão do empregado, observando-se as alterações posteriores desde que mais favoráveis ao beneficiário do direito.”

Diante das referidas súmulas, constata-se que o Tribunal Superior do Trabalho consagrou o princípio da condição mais benéfica. Quanto ao regulamento da empresa (Súmula 51, II do TST), a opção do trabalhador pelo novo regulamento deve ser espontânea, e não lhe trazer prejuízos diretos ou indiretos (art. 468, da CLT).

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.

- ↳ Arts. 10 e 448 da CLT.
- ↳ Arts. 3º e 4º da Lei 5.889/1973.
- ↳ Art. 1º, V, do Dec. 10.011/2019.
- ↳ Arts. 50 a 54 da LC 123/2006.

§ 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 admitirem trabalhadores como empregados.

- ↳ Art. 4º da Lei 5.889/1973.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

- ↳ § 2º com a redação dada pela Lei 13.467/2017.
- ↳ Art. 3º, § 2º, da Lei 5.889/1973.
- ↳ Súm. 93, 129 e 239 do TST.

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

↳ § 3º incluído pela Lei 13.467/2017.

1. DO CONCEITO DE EMPREGADOR

Segundo a Consolidação das Leis do Trabalho, empregador típico é a empresa que assumindo os riscos da atividade econômica, contrata, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

Conforme Evaristo de Moraes Filho:

empresa, em direito do trabalho, é a organização do trabalho alheio, sob o regime de subordinação hierárquica, tendo em vista a produção de determinado bem econômico. Daí o espírito de lucro e a assunção do risco. A maior ou menor complexidade da organização não a desnatura, sejam quais forem o volume e a importância do conjunto de coisas e pessoas, de bens materiais ou imateriais, necessários à sua consecução, ao pleno êxito dos seus propósitos. O que importa sempre é esta diferenciação social mínima, entre direção e execução, com o objetivo de produzir para o mercado.¹⁸

De nossa parte, empregador é a entidade, individual, ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, contrata, remunera e dirige a prestação pessoal de serviços.

O empregador pode ser empresa devidamente constituída, ou não, que tenha ou não personalidade jurídica, que se dedique, ao lucro ou não, ou a pessoas físicas.

Empresa é unidade econômica de produção destinada ao lucro. Trata-se de entidade abstrata, cuja existência é reconhecida pelo Direito.

Nesse sentido dispõe o artigo 966 do Código Civil:

Art. 966. Considera-se empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços. Parágrafo único. Não se considera empresário quem exerce profissão intelectual, de natureza científica, literária ou artística, ainda com o concurso de auxiliares ou colaboradores, salvo se o exercício da profissão constituir elemento de empresa.

O Código Civil, no artigo 1.142, nos define, por meio de interpretação autêntica o conceito de estabelecimento. Dispõe o referido dispositivo legal: “Considera-se estabelecimento todo complexo de bens organizado, para exercício da empresa, por empresário, ou por sociedade empresária.”

Estabelecimento é o conjunto de bens materiais e imateriais destinados a atividade econômica empresarial. É também chamado *fundo de comércio*.

Conforme destaca Rubens Requião¹⁹,

o fundo de comércio ou estabelecimento comercial é o instrumento da atividade do empresário. Com ele o empresário comercial aparelha-se para exercer sua atividade. Forma do fundo de comércio *a base jurídica da empresa* constituindo um instrumento da atividade empresarial. O Código italiano o define como o complexo dos bens organizados pelo empresário, para o exercício da empresa.

2. CARACTERÍSTICAS DO EMPREGADOR

São características do empregador:

18. Do contrato de trabalho como elemento da empresa. São Paulo: LTr, 1993, p. 181-182.

19. Curso de Direito Comercial. v. 1. 21. ed. São Paulo: Saraiva, p. 203-204.

- a) **despersonalização:** como destaca a CLT, o empregador é a empresa, não os seus dirigentes ou sócios.
- b) **assunção dos riscos da atividade econômica:** o empregador corre os riscos de sua atividade econômica, não podendo transferi-los para o empregado.
- c) **poder diretivo:** o art. 2º da CLT confere ao empregador o chamado poder *diretivo* ou *poder empreatício*²⁰, que abrange:
- c1) **poder regulamentar:** o empregador tem a prerrogativa de regulamentar as tarefas do empregado dentro da empresa por meio do regulamento de empresa ou quadro de carreira, determinar as funções do empregado compatíveis com o “*status* profissional” deste;
- c2) **poder disciplinar:** o empregador tem a prerrogativa de fiscalizar a execução pessoal dos serviços, dar ordens ao trabalhador, e aplicar penalidades para as faltas funcionais cometidas pelo trabalhador;
- c3) **direito de variar:** o empregador detém o chamado *jus variandi* que é o direito de alterar determinadas cláusulas contratuais que não modifiquem o conteúdo do contrato de trabalho. De outro lado, o poder diretivo deve sempre respeitar os limites do contrato de trabalho, a função do trabalhador, bem como os direitos da personalidade do empregado.

3. DO EMPREGADOR POR EQUIPARAÇÃO

O parágrafo 1º do artigo 2º da CLT consagra a figura denominada pela doutrina de “empregador por equiparação”²¹.

São os chamados empregadores que não constituem empresa, como os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos que admitirem trabalhadores como empregados. Na verdade, seria desnecessário constar da lei o empregador por equiparação uma vez que toda pessoa física ou jurídica, tenha finalidade lucrativa ou não que possua uma pessoa que lhe preste serviços com pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade, será considerada empregadora. Não obstante, a redação se justifica, pois na época da confecção da CLT, dificilmente havia empregador no Brasil que não fosse empresa.

4. GRUPO DE EMPRESAS OU EMPREGADORES

Conforme Mauricio Godinho Delgado²²,

o grupo econômico aventado pelo Direito do Trabalho define-se como a figura resultante da vinculação justralhista que se forma entre dois ou mais entes favorecidos direta ou indiretamente pelo mesmo contrato de trabalho, em decorrência de existir entre esses entes laços de direção ou coordenação em face de atividades industriais, comerciais, ou financeiras, agroindustriais ou de qualquer outra natureza econômica.

O parágrafo 2º do artigo 2º da CLT consagra o chamado princípio da despersonalização do empregador, visando a proteger o crédito trabalhista em face das interligações empresariais que possam comprometer o capital empresarial e a quitação dos direitos trabalhistas.

Antes da alteração dos parágrafos 2º e 3º do artigo 2º da CLT, dadas pela Lei 13.467/2017, parte da doutrina exigia uma relação de hierarquia (*Holding*) entre as empresas componentes do grupo para a

20. A expressão é de Maurício Godinho Delgado.

21. Art. 2º, § 1º, da CLT: “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 admitirem trabalhadores como empregados.”

22. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2017, p. 399.

configuração do grupo econômico para fins trabalhistas. No entanto, a moderna doutrina, à qual nos filiamos, numa interpretação mais benéfica do parágrafo segundo do artigo 2º da CLT, à luz dos princípios da função do contrato de trabalho e da proteção efetiva do crédito trabalhista, já vinha admitindo a formação do grupo econômico por coordenação, onde não há a supremacia de uma empresa sobre as outras, o chamado grupo por *coordenação*. O novo parágrafo 3º do artigo 2º da CLT ao se referir *ao interesse integrado, à efetiva comunhão de interesses e à atuação conjunta das empresas dele integrantes*, consagra a teoria do reconhecimento do grupo econômico horizontal.

Há discussões na doutrina e jurisprudência sobre ser a solidariedade que decorre do grupo econômico, além de passiva, conforme previsto textualmente no citado dispositivo legal, também ativa.

Pensamos, com suporte em sólida doutrina (Magano, Süsssekind, Martins Chatarino, dentre outros), que o grupo econômico constitui empregador único, sendo a solidariedade que dele decorre, ativa e passiva, vez que o trabalho do empregado de qualquer uma das empresas beneficia todo o grupo.

Nesse sentido ensina *Octavio Bueno Magano*²³:

A apontada ideia de empregador único corresponde à concepção do empregador real, contraposto ao empregador aparente, consoante a qual a existência daquele fica geralmente encoberta pelo véu da personalidade jurídica atribuída a cada uma das empresas do grupo, ressurgindo, porém, toda vez que se levante o mesmo véu, *lifting the corporate veil*, para satisfazer tal ou qual interesse, como o da representação de trabalhadores no âmbito do grupo (...).

Nesse sentido é a Súmula n. 129 do C. TST, *in verbis*:

CONTRATO DE TRABALHO. GRUPO ECONÔMICO – A prestação de serviços a mais de

uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário.

Esse entendimento foi firmado na redação anterior do parágrafo 2º do artigo 2º da CLT, o qual fixava a solidariedade das empresas “para efeitos da relação de emprego”, sendo certo que esta relação envolve obrigações e prestações recíprocas tanto do empregado como do empregador, o que também justifica o entendimento no sentido da solidariedade ativa.

Cumprido destacar que vários autores defendem a teoria da solidariedade apenas no aspecto passivo, argumentando que a CLT somente fixa a responsabilidade solidária das empresas do grupo. Além disso, há o argumento de que cada empresa componente do grupo que contrata um empregado tem personalidade jurídica própria e autonomia em face do grupo. Portanto, seria a única empregadora e não o grupo como um todo.

A alteração da redação do parágrafo 2º do artigo 2º da CLT pela Lei 13.467/2017, ao fixar a expressão: “**pelas obrigações decorrentes da relação de emprego**”, trouxe novamente a discussão sobre a natureza da solidariedade. Para muitos ela deixou de ser ativa, sendo apenas passiva, inclusive, fora revogada a teoria do grupo como empregador único.

Entendendo-se a solidariedade como ativa, o empregado tem direito à equiparação salarial com empregados de outras empresas do grupo, direito ao mesmo salário de outros empregados de empresas que compõem o grupo, direito à aplicação das mesmas normas coletivas de outras empresas do grupo etc.

Nos termos do § 3º do artigo 2º da CLT, “não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para

23. Os grupos de empresas no Direito Brasileiro. São Paulo, RT, 1979, p. 253.

a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.”

Diante do referido dispositivo legal, para a caracterização do grupo econômico:

- a) duas ou mais empresas tendo, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra;
- b) a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

Como nos ensina Márcio Mendes Granconato²⁴:

por ‘interesse integrado’ deve-se compreender que as empresas mantêm uma relação de reciprocidade na forma como atuam. Ou seja, elas operam de maneira complementar ou subsidiária em seus negócios. Como exemplo, pode-se citar o caso de duas empresas, uma atuando na terceirização de serviços de limpeza e a outra de serviços de vigilância. As negociações de seus contratos com clientes certamente são favorecidas com a oferta de um maior número de serviços, advindo daí o interesse integrado. O requisito da ‘comunhão de interesses’ pode ser entendido como a necessidade de que exista entre as empresas reciprocidade de vantagens, perdas e ganhos, benefícios e prejuízos. Elas compartilham o sucesso e a ruína de seus empreendimentos, de sorte que o negócio de uma influência no da outra, surgindo daí o interesse comum. Mantendo o exemplo acima, fica claro que as duas empresas sofreriam, caso o trabalho de uma delas fosse mal prestado e ocasionasse a perda do cliente. O último requisito legal reside na ‘atuação conjunta das empresas’. Isso quer dizer que elas devem necessariamente ter uma vida em comum. Não podem atuar de forma totalmente independente uma da outra, porque

se completam e interagem no exercício de suas atividades empresariais. No exemplo das empresas de limpeza e vigilância isso se evidencia com a existência de vendas ‘casadas’ de serviços, clientes comuns em número expressivo e até pela migração de trabalhadores de uma pessoa jurídica para outras. Mesmo a identidade de sócios entre as empresas pode levar à presunção de atuação conjunta, configurando o grupo econômico horizontal.

O grupo econômico pode ser demonstrado por qualquer meio de prova admitido em direito. Não obstante, já estava sedimentado na doutrina e jurisprudência que a existência do grupo, por parte do empregado, pode ser demonstrada por indícios e presunções. Tradicionalmente, são indícios da existência do grupo econômico: a) identidade de sócios; b) interesse comum; c) utilização de empregados comuns; mesmo estabelecimento; interesse integrado; preponderância acionária de uma empresa sobre outros etc.

A Lei 13.467/2017 fixou orientação no sentido de que a mera identidade de sócios não é suficiente para configuração do grupo econômico, exigindo, além disso: a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

De nossa parte, ainda que se considere a mera identidade de sócios não ser suficiente para a configuração do grupo econômico, tal elemento é um indício bastante relevante de sua existência, assim como apenas a demonstração do interesse integrado, ou a efetiva comunhão de interesses, ou atuação conjunta das empresas dele integrantes (**prova prima facie**), podendo o Juiz do Trabalho, no caso concreto, aplicar a teoria dinâmica do ônus da prova e atribuir o encargo probatório à empresa que nega a existência do grupo econômico (nova redação do artigo 818 da CLT²⁵).

24. Reforma Trabalhista: de acordo com a Lei 13.467/2017. São Paulo: Foco, 2017, p. 5.

25. Art. 818 da CLT: “O ônus da prova incumbe: (...) § 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior

4.1. Do reconhecimento do grupo de empresas na execução trabalhista

Num primeiro momento, a jurisprudência consagrou o entendimento no sentido de que a empresa do grupo econômico que não participou da fase de conhecimento não poderia ser responsabilizada na fase de execução, conforme a Súmula n. 205 do C. TST, hoje cancelada, **que assim dispunha:**

GRUPO ECONÔMICO. EXECUÇÃO. SOLIDARIEDADE – CANCELADA – Res. n. 121/2003, DJ 21.11.2003 – O responsável solidário, integrante do grupo econômico, que não participou da relação processual como reclamado e que, portanto, não consta no título executivo judicial como devedor, não pode ser sujeito passivo na execução.

Mesmo na vigência da referida Súmula, entendíamos em sentido contrário, pois o grupo econômico constitui empregador único e a solidariedade é instituto de natureza econômica, e não processual. Além disso, não havia prejuízo à empresa do grupo que não tivesse participado da fase de conhecimento, pois o direito de defesa havia sido exercido por outra empresa do grupo que participou. Felizmente, a Súmula foi cancelada, atendendo à moderna doutrina e à jurisprudência mais recente.

Ainda que se possa alegar violação ao contraditório, pensamos que tal não ocorre, pois este fora exercido pela empresa do grupo que participou da fase de conhecimento. Além disso, se trata de responsabilidade solidária. De outro lado, aplica-se a teoria do grupo econômico como empregador único (Súmula 129 do TST). De toda sorte, a empresa do grupo incluída na fase de execução poderá se valer dos meios processuais legais para exercer o contraditório, como os embargos à execução ou os embargos de terceiro, e, eventualmente, a exceção de pré-executividade.

O Supremo Tribunal Federal, no entanto, no ARE 1.160.361, determinou, por meio de decisão monocrática do Ministro Gilmar Mendes, em 10/09/2021, que o Tribunal Superior do Trabalho revise a questão da responsabilidade da empresa do grupo econômico que não participou da fase de conhecimento, cujos principais fundamentos seguem abaixo destacados:

“No entanto, a partir do advento do Código de Processo Civil de 2015, merece reavaliação a orientação jurisprudencial do Juízo a quo no sentido da viabilidade de promover-se execução em face de executado que não integrou a relação processual na fase de conhecimento, apenas pelo fato de integrar o mesmo grupo econômico para fins laborais. Isso porque o §5º do art. 513 do CPC assim preconiza: “Art. 513. O cumprimento da sentença será feito segundo as regras deste Título, observando-se, no que couber e conforme a natureza da obrigação, o disposto no Livro II da Parte Especial deste Código. § 5º O cumprimento da sentença não poderá ser promovido em face do fiador, do coobrigado ou do corresponsável **que não tiver participado da fase de conhecimento.**” (grifos nossos). Nesse sentido, ao desconsiderar o comando normativo inferido do §5º do art. 513 do CPC, lido em conjunto com o art. 15 do mesmo diploma legal, que, por sua vez, dispõe sobre a aplicabilidade da legislação processual na ausência de normas que regulem processos eleitorais, trabalhistas ou administrativos, o Tribunal de origem afrontou a Súmula Vinculante 10 do STF e, por consequência, a cláusula de reserva de plenário, do art. 97 da Constituição Federal. Eis o teor do enunciado sumular: “Viola a cláusula de reserva de plenário (CF, artigo 97) a decisão de órgão fracionário de tribunal que, embora não declare expressamente a inconstitucionalidade de lei ou ato normativo do Poder Público, afasta sua incidência, no todo ou em parte.” Por essa razão, o Tribunal a quo incorreu em erro de procedimento. Sendo assim, reconhecida essa questão prejudicial, faz-se imprescindível nova análise, sob a forma de incidente ou arguição de inconstitucionalidade, pelo

facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.”

Juízo competente, antes da apreciação, por esta Corte, em sede de recurso extraordinário, da suposta violação aos arts. 5º, II, XXXV, LIV e LV, do texto constitucional. Nessa linha, cito o RE 482.090, Rel. Min. Joaquim Barbosa, Tribunal Pleno, DJe 13.3.2009, assim ementado: “CONSTITUCIONAL. PROCESSO CIVIL. RECURSO EXTRAORDINÁRIO. ACÓRDÃO QUE AFASTA A INCIDÊNCIA DE NORMA FEDERAL. CAUSA DECIDIDA SOB CRITÉRIOS DIVERSOS ALEGADAMENTE EXTRAÍDOS DA CONSTITUIÇÃO. RESERVA DE PLENÁRIO. ART. 97 DA CONSTITUIÇÃO. TRIBUTÁRIO. PRESCRIÇÃO. LEI COMPLEMENTAR 118/2005, ARTS. 3º E 4º. CÓDIGO TRIBUTÁRIO NACIONAL (LEI 5.172/1966), ART. 106, I. RETROAÇÃO DE NORMA AUTO-INTITULADA INTERPRETATIVA. ‘Reputa-se declaratório de inconstitucionalidade o acórdão que – embora sem o explicitar – afasta a incidência da norma ordinária pertinente à lide para decidi-la sob critérios diversos alegadamente extraídos da Constituição’ (RE 240.096, rel. min. Sepúlveda Pertence, Primeira Turma, DJ de 21.05.1999). Viola a reserva de Plenário (art. 97 da Constituição) acórdão prolatado por órgão fracionário em que há declaração parcial de inconstitucionalidade, sem amparo em anterior decisão proferida por Órgão Especial ou Plenário. Recurso extraordinário conhecido e provido, para devolver a matéria ao exame do Órgão Fracionário do Superior Tribunal de Justiça.” (grifos nossos) Ante o exposto, dou provimento o recurso extraordinário, nos termos do art. 21, §2º, do RISTF, com a finalidade de cassar a decisão recorrida e determinar que outra seja proferida com observância da Súmula Vinculante 10 do STF e do art. 97 da Constituição Federal, prejudicado o pedido de tutela provisória incidental.”

Em 13.09.2022, o Supremo Tribunal Federal reconheceu repercussão geral sobre a questão (tema 1232).

Em 13.11.2023, fora proferida a seguinte decisão no RE 1387795 (tem no tema 1.232 de Repercussão Geral do STF), “in verbis”:

Decisão: Após o voto do Ministro Dias Toffoli (Relator), que conhecia do recurso extraordinário e a ele dava provimento, propondo,

ainda, a fixação da seguinte tese (tema 1.232 da repercussão geral): “É permitida a inclusão, no polo passivo da execução trabalhista, de pessoa jurídica pertencente ao mesmo grupo econômico (art. 2º, §§ 2º e 3º, da CLT) e que não participou da fase de conhecimento, desde que o redirecionamento seja precedido da instauração de incidente de desconsideração da pessoa jurídica, nos termos do art. 133 a 137 do CPC, com as modificações do art. 855-A da CLT. Aplicar-se tal procedimento mesmo aos redirecionamentos operados antes da Reforma Trabalhista de 2017”, pediu vista dos autos o Ministro Alexandre de Moraes. Falaram: pelo recorrente, o Dr. Daniel Antônio Dias; pelo recorrido e pelo amicus curiae Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação e Afins, a Dra. Rita de Cássia Barbosa Lopes Vivas; pelo amicus curiae Confederação Nacional dos Trabalhadores em Segurança Social da CUT, o Dr. Diego Britto; pelo amicus curiae Confederação Nacional do Comercio de Bens, Serviços e Turismo – CNC, a Dra. Daniela Fernanda da Silveira; e, pelo amicus curiae Cruz Vermelha Brasileira, o Dr. Pedro William Vicente Ramos de Moura. Plenário, Sessão Virtual de 3.11.2023 a 10.11.2023.

Em 21/02/2024, houve novo pronunciamento do STF sobre o julgamento, conforme o extrato de decisão, “in verbis”:

“Decisão: Após o voto-vista do Ministro Alexandre de Moraes, que acompanhava o Ministro Dias Toffoli (Relator), para dar provimento ao recurso extraordinário da empresa ora recorrente, declarando nulos os atos executivos contra ela praticados, e aderir à tese de repercussão geral proposta pelo Relator, o processo foi destacado pelo Ministro Dias Toffoli. Plenário, Sessão Virtual de 9.2.2024 a 20.2.2024.”²⁶

O julgamento do STF ainda não terminou. No entanto, a solução dada pelo Relator, em nossa opinião, foi a mais razoável, pois propicia o contraditório prévio, antes da inclusão da empresa do grupo polo passivo da execução, e não inviabiliza a execução trabalhista.

26. In: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6422105>. Acesso em 17.06.2024.

5. CONSÓRCIO DE EMPREGADORES

O consórcio de empregadores é um agrupamento de pessoas físicas ou jurídicas que pretendem compartilhar mão de obra comum por meio de um pacto de índole contratual, que não configura sociedade. Esse agrupamento pode ser justificável no ditado popular: “a união faz a força”.

Provavelmente, sem essa união, os empregadores, individualmente, não se interessariam por contratar um empregado isoladamente.

Essa espécie de contratação coletiva não consta da nossa vetusta Consolidação das Leis do Trabalho, tampouco podemos dizer que o consórcio se enquadra nas disposições do artigo 2º da CLT (empregador típico) e empregador por equiparação (artigo 2º, § 1º, da CLT).

Pode-se dizer que o consórcio se assemelha do grupo econômico, mas com ele não se confunde, pois o grupo econômico pressupõe uma interligação entre as empresas, de modo que uma delas exerça uma influência dominante sobre as outras, ou entre elas exista uma relação de coordenação (grupos horizontalizados).

Mesmo o grupo econômico por coordenação (horizontalizado) não se confunde com o consórcio, pois o grupo pressupõe uma unidade de objetivos, interligações entre as empresas e índole societária, conforme destaca a doutrina, enquanto o consórcio tem natureza contratual e não há interligações entre as empresas, apenas um pacto para utilização de empregados comuns.

Octavio Bueno Magano²⁷ distingue os grupos dos consórcios da seguinte forma:

Em qualquer de suas modalidades, os consórcios se distinguem dos grupos por não se integrarem as empresas que deles

participam com a mesma intensidade da integração entre participantes do mesmo grupo. Quando são os primeiros concebidos como instrumento de limitação da concorrência recíproca, mais se distinguem ainda dos últimos, cujos objetivos se mostram, via de regra, de maior amplitude. No que tange ao modelo brasileiro, a distinção se acentua desde logo pelo fato de serem os dois institutos tratados em capítulos diferentes, na Lei de Sociedade por Ações. Por outro lado, a doutrina, enquanto realça a índole societária dos grupos, atribui aos consórcios a natureza contratual. Ademais, os consórcios são temporários e de escopo limitado, consistente na execução de um determinado empreendimento, como por exemplo, o que se forma para a aquisição de automóveis, ou que se organiza para a aquisição de unidade residenciais, ou que se constitui pra lançamento de valores mobiliários, ou que se estabelece para a licitação em concorrências públicas, etc. Força é concluir, com José Martins Catharino, que os consórcios não se compreendem na esfera do grupo trabalhista.

O consórcio de empregadores tem por objetivos: a) facilitar a contratação formal, considerando-se o alto índice de informalidade que assola nosso país; b) combater o desemprego; c) redução dos custos da contratação e dos encargos sociais que oneram a folha de pagamento; d) garantir direitos aos trabalhadores e dar efetividade aos direitos sociais (artigos 6º e 7º da CF); e) prestigiar a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (artigo 1º, incisos III e IV, da CF); f) proteger a livre iniciativa (artigos 1º, IV, e 170, ambos da CF); g) garantir a continuidade do contrato de trabalho; h) dar garantia à solvabilidade do crédito trabalhista em razão de fixação de responsabilidade solidária de todos os tomadores, cumprindo assim a função social do contrato de trabalho e também da propriedade; i) adaptar o direito do trabalho à nova realidade econômica, sem desproteger o trabalhador e sem precarização dos direitos do trabalhador.

27. Manual de Direito do Trabalho, v. II, 2. ed. São Paulo: LTr, 1988, p. 85.

5.1. Consórcio de Empregadores Rural

No meio rural, efetivamente, o consórcio de empregadores rural é uma alternativa efetiva para a fixação do trabalhador em uma fonte de trabalho, garantindo a continuidade do contrato de trabalho.

Atualmente, na esfera rural, a matéria encontra-se regulamentada pelo art. 25-A da Lei 8.212/91, *in verbis*:

Art. 25-A Equipara-se ao empregador rural pessoa física o consórcio simplificado de produtores rurais, formado pela união de produtores rurais pessoas físicas, que outorgar a um deles poderes para contratar, gerir e demitir trabalhadores para prestação de serviços, exclusivamente, aos seus integrantes, mediante documento registrado em cartório de títulos e documentos.

§ 1º O documento de que trata o *caput* deverá conter a identificação de cada produtor, seu endereço pessoal e o de sua propriedade rural, bem como o respectivo registro no Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária – INCRA ou informações relativas a parceria, arrendamento ou equivalente e a matrícula no Instituto Nacional do Seguro Social – INSS de cada um dos produtores rurais.

§ 2º O consórcio deverá ser matriculado no INSS em nome do empregador a quem hajam sido outorgados os poderes, na forma do regulamento.

§ 3º Os produtores rurais integrantes do consórcio de que trata o *caput* serão responsáveis solidários em relação às obrigações previdenciárias.

§ 4º (VETADO).

Conforme a referida lei, que regula a matéria, são requisitos para a configuração do consórcio de empregadores rurais:

- a) união de pessoas físicas como empregadora. Desse modo, no meio rural, segundo o referido dispositivo não é possível a instituição do consórcio por pessoas jurídicas;
- b) um dos componentes do consórcio deve registrar a CTPS do empregado em nome do consórcio. Embora nos pareça que o empregador é o próprio consórcio, sendo

a pessoa física empregadora que registra a CTPS apenas o empregador aparente. Entendemos aplicável à espécie o Enunciado 129 do C. TST;

- c) registro em Cartório do Consórcio com o fito de dar publicidade da sua existência e facilitar a sua identificação, tanto para fins trabalhistas como para fins previdenciários;
- d) solidariedade entre os componentes do consórcio de empregadores. Pensamos ser a solidariedade do consórcio ativa e passiva, pois cada um dos componentes do consórcio pode exigir a prestação pessoal de serviços do empregado e, de outro lado, todos respondem integralmente pelos direitos trabalhistas desse empregado. A fixação de responsabilidade solidária de cada ente do consórcio dá maior credibilidade ao consórcio, facilita o cumprimento da legislação trabalhista, dá maiores garantias ao empregado e cumpre a função social do contrato de trabalho e também a função social da propriedade.

Outrossim, entendemos que o consórcio de empregadores não pode contratar empregados por prazo determinado, já que a função do consórcio é prestigiar a continuidade do contrato de trabalho e fixar o trabalhador a uma fonte fixa de trabalho.

De outro lado, mesmo no meio rural, ainda que o consórcio não esteja formalizado e registrado em cartório, ele pode ser reconhecido, já que o próprio contrato de trabalho pode ser firmado de forma tácita (artigo 442 da CLT), não há razão para não se reconhecer o consórcio de fato, o que inclusive prestigia e dá garantia aos direitos do trabalhador.

5.2. Consórcio de empregadores urbanos

A moderna doutrina e jurisprudência, acertadamente, vem defendendo a aplicação

ao consórcio de empregadores no meio urbano.

Sustenta Maurício Godinho Delgado²⁸:

Não há qualquer razão para se considerar circunscrita a ideia do consórcio de empregadores exclusivamente à área rural. Onde quer que haja necessidade diversificada de força de trabalho, na cidade e no campo, com descontinuidade diferenciada na prestação laborativa, segundo as exigências de cada tomador de serviços, pode o consórcio de empregadores surgir como solução jurídica e eficaz, ágil e socialmente equânime. De fato, ela é apta a não somente atender, de modo racional, às exigências dinâmicas dos consorciados, como também assegurar, ao mesmo tempo, um razoável patamar de cidadania jurídico-econômica dos trabalhadores envolvidos, que fiam, desse modo, conectados à figura do empregador único por meio do estuário civilizatório básico do Direito do Trabalho.

Embora não exista regulamentação da matéria, há uma multiplicidade de situações na área urbana que podem ensejar a formação do consórcio de empregadores urbanos. Podemos dar os seguintes exemplos: a) o vigia de uma portaria que contém vários condomínios, todos independentes entre si; b) vigia de rua contratado por vários moradores; c) vigia de carros de uma determinada rua comercial em que há várias lojas; d) doméstica que a cada dia da semana atende a um morador diferente de um condomínio residencial; e) faxineiro que limpa o ambiente de uma loja de *fast-food* que se situa no interior de uma lanchonete que se encontra em um posto de gasolina; f) o consórcio na área urbana pode ter por escopo prestação de serviços em atividade-meio ou atividades-fim das empresas.

De outro lado, não vemos qualquer impossibilidade da formação de um consórcio de empregadores urbanos composto por pessoas jurídicas, pois não existe vedação legal (artigo 5º, II, da CF) e também sua formação atende aos princípios da livre

iniciativa (artigos 1º, IV, e 170, ambos da CF). De outro lado, o consórcio de empregadores urbanos não fere as disposições cogentes dos artigos 9º e 444, ambos da CLT. Além disso, o consórcio de empregadores urbanos formado por pessoas jurídicas sinaliza proteção maior aos créditos trabalhistas nos casos em que a contratação de empregado comum por diversas empresas que não configuram grupo econômico. Nesta última hipótese, aplicando-se os fundamentos do consórcio de empregadores rurais, é possível se atribuir responsabilidade solidária a todas as empresas integrantes do consórcio de empregadores urbanos. Tivemos exemplos de Consórcio de Empresas na construção de grandes obras como Itaipu e o Rodoanel.

Na esfera urbana, o consórcio não precisa ser formal com registro em cartório, podendo ser reconhecido o consórcio informal (artigo 442 da CLT).

Sendo formado por pessoas físicas ou jurídicas, um dos componentes do consórcio deve efetuar o registro do contrato de trabalho do empregado, apenas para formalizar o vínculo e facilitar a identificação do empregador. De outro lado, a pessoa que registra pode consignar na CTPS, que faz o registro representando os demais empregadores.

Assim como ocorre com o grupo de empresas o consórcio de empregadores urbanos deverá ser considerado empregador único (Enunciado 129, do TST), sendo a solidariedade ativa e passiva, sendo a pessoa que faz o registro formal apenas o empregador aparente, vez que todo o consórcio é beneficiado com a prestação de serviço do empregado.

Quanto à solidariedade passiva, esta encontra suporte na interpretação analógica do artigo 942 do Código Civil, assim redigido: “Os bens do responsável pela ofensa ou violação do direito de outrem ficam sujeitos à reparação do dano causado; e, se a ofensa

28. Curso de Direito do Trabalho, 4. ed. São Paulo: LTR, 2005, p. 427.