



CLT

Marcelo Moura

Consolidação das LEIS do TRABALHO

para concursos

DOUTRINA, JURISPRUDÊNCIA
E QUESTÕES DE CONCURSOS

8^a
edição | revista,
atualizada
e ampliada

2018

 EDITORA
*Jus*PODIVM
www.editorajuspodivm.com.br

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

▶DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, usando da atribuição que lhe confere o art. 180 da Constituição,

DECRETA:

Art. 1º Fica aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, que a este decreto-lei acompanha, com as alterações por ela introduzidas na legislação vigente.

Parágrafo único. Continuam em vigor as disposições legais transitórias ou de emergência, bem como as que não tenham aplicação em todo o território nacional.

Art. 2º O presente decreto-lei entrará em vigor em 10 de novembro de 1943.

Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943, 122º da Independência e 55º da República.

GETÚLIO VARGAS.

Alexandre Marcondes Filho.

Este texto não substitui o publicado no D.O.U. de 9.8.1943

▶CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

▶TÍTULO I – INTRODUÇÃO

◆ **OBJETO DA CLT**

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

1. COMENTÁRIOS

1.1. Relação individual de trabalho

As relações de trabalho subordinado constituem o objeto da CLT. A relação individual de trabalho é o negócio jurídico estabelecido, voluntariamente, entre empregados e empregadores, firmando direitos e obrigações para ambos os sujeitos, observados os patamares mínimos previstos em lei (contrato mínimo legal). Tal relação jurídica se formaliza pelo contrato de trabalho (CLT, art. 29). Este, por sua vez, pode se configurar tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, exigindo-se, somente, que transpareça a vontade dos sujeitos contratantes (CLT, art. 442).

1.2 Relações coletivas de trabalho

As relações coletivas compreendem:

a) a atuação dos sindicatos representativos das categorias econômicas (empregadores) e profissionais (empregados) na criação de normas de conduta nestes limites de abrangência (convenções e acordos coletivos de trabalho);

b) as relações jurídicas entre os sindicatos e associados;

c) a atuação judicial da defesa dos interesses representados por tais entidades (art. 8º, III, da CRFB/88), concretizando os direitos sociais previstos no art. 7º, *caput*, da CRFB/88.

1.3. Trabalhadores excluídos

No que tange às relações individuais de trabalho, os prestadores de serviço, ainda que sem subordinação, caracterizando os trabalhadores autônomos, eventuais e avulsos, são estudados pelo direito do trabalho como maneira de afastar o alcance das normas de proteção da CLT e não para abrangê-los. Ainda que a Justiça do Trabalho tenha ampliado sua competência para abranger tais espécies de relação de trabalho (art. 114, I, da CRFB), que são gênero da relação de emprego, não se pode afirmar que o direito material do trabalho também tenha tamanha amplitude.

1.4. Extensão da legislação trabalhista aos não subordinados

Percebem-se movimentos atuais de extensão das normas protetivas trabalhistas para outros trabalhadores não empregados, cuja natureza da prestação de serviços os aproxima da relação de emprego, chamados por parcela da doutrina de parassubordinados. Contudo, os exemplos legislativos, no Brasil e no exterior, ainda são insuficientes a ponto de se afirmar que o direito do trabalho já abrange toda espécie de trabalho não subordinado. No Brasil podemos citar como exemplos desta extensão de objeto: a equiparação entre empregados e trabalhadores avulsos (art. 7º, XXXIV, da CRFB/88), a abrangência da lei do rurícola a trabalhadores rurais não empregados, como os boias-frias, que trabalham eventualmente (Lei nº 5.889/73, art. 17) e a extensão do seguro-desemprego para os pescadores profissionais durante o período de defeso de atividade pesqueira para a preservação de espécie (art. 1º, da Lei nº 10.779, de 25.11.2003).

A criação de normas trabalhistas, como as acima citadas, deve observar a competência privativa da União para legislar sobre Direito do Trabalho (art. 22, I, da CRFB/88). A não observância desta regra importará em inconstitucionalidade formal da norma discrepante, por vício de origem.

1.5. Trabalho no exterior: lei material aplicável

Vigora no direito nacional o princípio da *lex loci executionis*. Segundo este princípio, a lei material aplicável ao contrato de trabalho será a do país de execução do contrato de trabalho, ou seja, onde o empregado estiver trabalhando. Neste sentido sempre caminhou a jurisprudência do TST, até o cancelamento da S. 207, pela Res. 181/2012, DEJT divulgado em 19, 20 e 23.04.2012.

A nosso ver, o cancelamento da súmula não muda a regra de aplicação do direito material. A referida súmula tinha respaldo no Decreto nº 18.871/1929, que promulgou a Convenção de Direito Internacional Privado de Havana (Código Bustamante), cujo artigo 198 impõe a prevalência da legislação do local da prestação de serviços em detrimento daquela de onde foi tão somente celebrado o contrato de trabalho. O Código de Bustamante continua a ser a regra a disciplinar estes conflitos de direito intertemporal, não obstante o cancelamento da S. 207 do TST.

O princípio da *lex loci executionis* só é excepcionado quando o empregado brasileiro for transferido para trabalhar no exterior. Nesta circunstância aplicar-se-á a lei brasileira quando a legislação do país de destino for menos favorável ao empregado. O art. 3º, II, da Lei nº 7.064/82 garante “a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto nesta lei, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria”.

Neste sentido já decidiu o TST, interpretando a Lei nº 7.064/82, nos seguintes termos: “a contratação de empregado no Brasil, para a prestação de serviços em nosso território, ainda que as obrigações contratadas sejam eventual e transitoriamente cumpridas em outros países (transferências provisórias) mantém a expectativa de que retorne e que as obrigações recíprocas voltem a ser adimplidas no Brasil em caráter permanente, pois aqui ocorre a fixação jurídica do vínculo de emprego. Também o direito comparado reforça o entendimento de que o reclamante possui as garantias mínimas prevista na lei brasileira, pois o artigo 6º da Convenção de Roma de 1980 determina a aplicação da lei do país onde o trabalhador efetua habitualmente o seu trabalho, ainda que esteja empregado temporariamente em outro país.”. (Processo: RR – 107121/2003-900-04-00.0 Data de Julgamento: 04/02/2009, Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, 7ª Turma, Data de Divulgação: DEJT 13/02/2009.).

Com este entendimento a 7ª Turma do TST determinou o pagamento de FGTS e multa de 40% sobre os salários recebidos no exterior por empregado transferido.

Entendemos que o cancelamento da S. 207 só ocorreu para que não causasse qualquer confusão quanto ao critério da Lei nº 7.064/82. Assim, são duas as situações: **a)** empregado que trabalhou no exterior, mas que não veio transferido do Brasil, aplica-se a lei do local da execução do contrato, ou seja, a lei do país onde o mesmo trabalha ou trabalhou; **b)** empregado transferido do Brasil, aplica-se a lei de destino ou a legislação brasileira, a que for mais favorável ao empregado.

◆ CONCEITO DE EMPREGADOR

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 serviços.

◆ EMPREGADOR EQUIPARADO

§ 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.

◆ GRUPO ECONÔMICO

§ 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. (Lei nº 13.467, de 13.07.2017)

§ 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.” (NR) (Lei nº 13.467, de 13.07.2017)

1. COMENTÁRIOS

1.1. Conceito de empregador

Não há qualquer equívoco na expressão: “considera-se empregador a empresa”. Quis a lei despersonalizar a figura do empregador, vinculando o empregado à empresa, um ente sem personalidade (José Augusto Rodrigues Pinto prefere a expressão: desidentificação do empregador, in Tratado de Direito Material do Trabalho. São Paulo: LTr, 2007, p. 177). Desta forma, o empregado está garantido pelo conjunto de bens corpóreos e incorpóreos que compõe esta universalidade que é a empresa. Não importa para o empregado quem esteja à frente da empresa (do negócio, da atividade econômica), pois aquele estará sempre vinculado a esta atividade e, portanto, livre de eventuais alterações societárias que possam vir a prejudicar seus direitos. O empregador é, portanto, a empresa, e não a pessoa física ou jurídica titular do negócio (ver artigos 10 e 448 da

CLT). Este conceito se aplica, inclusive, às sociedades de economia mista e empresas públicas. Mesmo integrando a administração pública indireta, representam uma forma de interferência do Estado na atividade econômica privada. Ademais, estas sociedades são pessoas jurídicas de direito privado, ainda que constituídas com capital público (CRFB/88, art. 173, § 1º).

1.2. Estado Estrangeiro

As pessoas jurídicas de direito público externo, como, por exemplo, Estados Estrangeiros e Organismos Internacionais que ostentam tal natureza, podem contratar empregados. Neste caso, por estarem praticando atos de negócio, e não de império, sujeitam-se à legislação do trabalho brasileira, se aqui contratarem empregados (S. 207 do TST). Vide comentários ao art. 1º desta CLT.

1.3. Conceito de empregador equiparado

O conceito de empregador, delineado no art. 2º, *caput*, tem como um dos seus elementos a assunção dos riscos de negócio. O legislador, no parágrafo primeiro, destacou que sem exercer atividade econômica, pessoas físicas, associações civis, ou mesmo entes da Federação (União, Estados, Municípios e Distrito Federal), que venham a contratar empregados, podem também ser empregadores. Não há fim lucrativo, mas permanece o poder de direção e comando, caracterizando-os, igualmente, como empregadores.

A Lei nº 10.256, de 09.07.2001, introduziu no art. 25-A da Lei Previdenciária (Lei nº 8.212/91), a figura do empregador rural equiparado (vide comentários ao parágrafo segundo, abaixo, sob o título “Consórcio de Empregadores Rurais”).

1.3.1 Desnecessidade da holding para a caracterização do grupo

Antes da Lei nº 13.467, de 13.07.2017, o texto do art. 2º, § 2º, da CLT exigia, para a configuração do grupo econômico urbano, a existência de uma empresa controladora (*holding*), também denominada de empresa mãe. A doutrina, contudo, sempre minimizou o rigor deste dispositivo.

Nesse passo: Sérgio Pinto Martins afirma que o grupo econômico melhor se visualiza quando existe uma empresa mãe e empresas filhas, mas não chega a dizer que a empresa mãe é indispensável (Comentários, 2009, p. 10). Maurício Godinho Delgado esclarece que “ainda que se insista na tese do nexos relacional hierárquico entre as empresas, está sedimentado como indiferente ser o controle exercido por pessoa jurídica ou pessoa física.” (Curso, jan-2009, p. 382).

O atual texto legal claramente dispensa a existência de uma empresa controladora, seguindo a tendência do que já defendia a doutrina majoritária, mesmo antes da alteração legislativa. Contudo, isso não significa que o grupo econômico trabalhista se forma sem o controle de uma empresa por outra. O que se está a dizer é que, definitivamente, não há mais necessidade de uma empresa especificamente constituída ou destinada a controlar as demais. Não existe mais a empresa principal, antes expressamente referida no texto legal. A formação do grupo econômico por subordinação de uma empresa a outra, ou por simples coordenação entre as empresas do grupo, será tratada a seguir.

1.3.2 Subordinação ou coordenação entre as empresas?

Antes da Lei nº 13.467, de 13.07.2017, alguns autores defendiam a tese de que o grupo econômico urbano se formava por simples coordenação entre seus integrantes, denominando-o de grupo econômico horizontal (Neste sentido: Alice Monteiro de Barros. Curso de Direito do Trabalho, São Paulo, LTr, fev-2008, p. 380).

Sempre nos pareceu, todavia, que o exercício do controle por uma empresa ou até mesmo por uma pessoa física, era elemento fundamental da caracterização do grupo econômico urbano e traçava uma linha de distinção com o grupo econômico rural. Como afirmava Godinho: “É importante perceber que, em contraponto ao texto literal celetista (que parece favorecer, como visto, a tese do nexos relacional hierárquico: art. 2º, § 2º, da CLT), o texto literal da Lei nº 5.889/73 claramente favorece a tese do nexos relacional de simples coordenação.” (Curso, jan-2009, p. 382). No mesmo sentido Russomano, afirmando que: “Como se depreende do texto claro da lei, isso é o que importa: a subordinação de uma empresa a outra ou a subordinação de várias empresas a uma administração central e superior.” (Comentários, Vol. I, 1993, p. 7).

Com o advento da Lei nº 13.467, de 13.07.2017, a redação do art. 2º, § 2º, da CLT, parece permitir que o grupo econômico trabalhista se forme por simples coordenação entre as empresas, sem a necessidade de controle de uma empresa por outra. Esta ilação se extrai tanto do texto do § 2º, onde se lê “mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico...”, como também do § 3º, a se referir à “demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas...”.

Ainda que não se possa negar que no início do texto do art. 2º, § 2º, haja expressa referência à direção, controle e administração de uma empresa por outra, estas características acabaram não se mostrando indispensáveis, como outrora, para a formação do grupo econômico trabalhista. Isto se pode notar, por exemplo, pelo desaparecimento da empresa-mãe, do texto legal, e pela conclusão do texto com “integrem grupo econômico”. O nexos hierárquico de uma empresa por outra deixou de ser fundamental para a caracterização do grupo.

Pode-se dizer, portanto, que ocorreu uma aproximação entre as características do grupo econômico urbano com o rural.

Atualíssimas as lições de Octavio Bueno Magano, 1979, p. 132/133, cunhadas quase 40 anos antes da reforma trabalhista:

“No grupo de coordenação, embora se exclua a ideia de controle de uma sociedade por outra, esta implícita a de que fiquem sujeitas a interferências recíprocas, reveladoras de colaboração na persecução de um mesmo desiderato. Por isto, sujeita-se o grupo de coordenação *mutatis mutandis* aos mesmos deveres impostos ao grupo de subordinação, em face dos interesses do público, dos credores e dos acionistas.” (Os Grupos de Empresas no Direito do Trabalho).

No atual panorama legislativo, ficou mais fácil a configuração do grupo econômico, e mais protegido, por consequência, o empregado. A coordenação é traço mais simples de se demonstrar do que a subordinação, que exige o controle de uma empresa ou pessoa por outra.

Qualquer que seja a visão do intérprete, a simples coincidência de sócios, sem que isto represente controle acionário de uma empresa por outra, ou de um sócio controlando várias empresas, não é elemento suficiente (e nunca foi) para caracterização do grupo, como agora deixou claro o texto do § 3º do art. 2º da CLT.

1.3.3 Solidariedade passiva ou ativa? A tese do empregador único.

A solidariedade não se presume, pois decorre da lei ou da vontade dos contratantes (CC, art. 265). Há solidariedade quando na mesma obrigação concorre mais de um credor (solidariedade ativa), ou mais de um devedor (solidariedade passiva), cada um com direito, ou obrigado, à dívida toda (CC, art. 264).

A doutrina trabalhista, majoritariamente, vê na regra do art. 2º, § 2º, da CLT, a figura da solidariedade passiva, onde todas as empresas que compõem o grupo econômico respondem, igualmente, por qualquer obrigação dos empregados das empresas do grupo (NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 25ª ed. São Paulo: Saraiva, 2010, p. 676). Também assim, Saad, que citando diversos autores, afirma que a tese majoritária na doutrina só vê no texto celetista a solidariedade passiva (CLT Comentada, 2009, p. 54). A doutrina identifica, ainda que de forma minoritária, a possibilidade de cada empregador do grupo econômico exigir a prestação de serviços de qualquer empregado deste grupo, indistintamente e independentemente de com quem se forme o vínculo de emprego. Nesta hipótese todas as empresas são potencialmente credoras da mão de obra de qualquer destes empregados, formando um empregador único (tese da solidariedade ativa) (MORAES, Evaristo de. Introdução ao Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 1978, p. 226).

Francisco Antonio de Oliveira, também adotando a tese do empregador único, lembra que: “A empresa contratante seria a “empresa aparente”. A ideia de empregador único é inarredável, não só em função da mens legislatoris contida no item 53 da Exposição de Motivos da CLT, mas também da própria ratio legis, qual seja, a de proteger o crédito do trabalhador.” (Comentários, março-2005, p. 41).

A nosso ver a jurisprudência foi influenciada pela tese do empregador único ao aprovar a S. 129 do TST. Com base nesta súmula, o TST não autoriza o reconhecimento de mais de um contrato de trabalho para o empregado que preste serviços, na mesma jornada, a mais de uma empresa do grupo econômico. Assim, estaria a súmula permitindo a exploração do trabalho de um empregado por mais de uma empresa integrante do grupo econômico, como se fossem um só empregador. Percebe-se, neste ponto, que doutrina e jurisprudência apontam soluções diferentes.

Para o TST, há solidariedade ativa, além da passiva, adotando, portanto, a tese do grupo econômico como empregador único. Para boa parte da doutrina, contudo, o grupo econômico só configura a solidariedade passiva das empresas que o compõem, bem como da empresa controladora (Amauri Mascaro Nascimento também aponta este descompasso entre doutrina e jurisprudência: Curso, 2010, p. 677).

A atual redação do art. 2º, § 2º, de acordo com a Lei nº 13.467, de 13.07.2017, favorece a tese da solidariedade somente passiva. No texto anterior se lia: “serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.” Essa redação permitia as interpretações acima explicitadas. O atual texto dispõe: “serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego”. A meu ver o legislador suprimiu a tese do empregador único. Decorre, portanto, do texto legal celetista, somente a solidariedade passiva entre as empresas que compõem o grupo econômico. Como consequência da supressão da figura do empregador único, a permanência de prestação de serviços de um empregado para qualquer empresa do grupo importará em reconhecimento de novo vínculo de emprego, estando superadas as Súmulas 93 e 129 do TST.

1.3.4. Consórcio de Empregadores Rurais.

Antecipando-se ao direito do trabalho, a legislação previdenciária, especificamente no art. 25-A, da Lei nº 8.212/91, regulamentou a figura jurídica do Consórcio de Empregadores Rurais. Segundo a referida norma, equiparam-se a empregador rural o consórcio simplificado de

produtores rurais, pessoas físicas, reunidos para a contratação de empregados comuns, cuja mão de obra será gerida por um dos integrantes do consórcio, especificamente designado para tal fim, através de documento registrado em cartório de títulos e documentos. Os produtores rurais integrantes do consórcio são solidariamente responsáveis pelas obrigações previdenciárias dos empregados contratados nestes moldes (parágrafo terceiro, do art. 25-A, supra).

A regra da constituição do consórcio, ainda que estabelecida em lei previdenciária, se aplica para fins trabalhistas. Desta forma, instituído o consórcio, os empregadores também serão solidariamente responsáveis para fins trabalhistas. Como a legislação equiparou o consórcio a um empregador, como se viu no tópico supra, a solidariedade referida será tanto passiva, quanto ativa. Ou seja, tanto os consorciados terão responsabilidade pelo pagamento de dívidas trabalhistas (solidariedade passiva), como poderá qualquer integrante do consórcio se aproveitar da prestação de serviços de quaisquer empregados contratados, constituindo a solidariedade ativa (neste sentido: Daniel Botelho Rabelo. O Consórcio de Empregadores no Direito Brasileiro. São Paulo: LTr, outubro-2007, p. 84).

As conclusões acima não se alteraram quando da aprovação da Lei nº 13.467, de 13.07.2017. O consórcio se caracteriza por uma reunião de sujeitos que se unem para a contratação de empregado comum. Esta unidade aproxima o consórcio da figura jurídica do empregador único, e por isso se pode afirmar que há solidariedade ativa, como passiva. Trata-se de situação jurídica distinta daquela definida para o grupo econômico do art. 2º, § 2º, da CLT.

1.5. Consórcio de Empregadores Urbanos

A doutrina vem entendendo ser possível a extensão da figura jurídica do Consórcio de Empregadores Rurais para a realidade urbana. Segundo Godinho, o instituto do consórcio asseguraria aos trabalhadores urbanos um patamar de cidadania jurídico-econômica, conectando-os à figura do empregador único (Curso, 2009, p. 406).

Para Mauricio Mazur a figura seria muito útil em serviços de necessidade ocasional e de curta duração nas cidades (Consórcio de Empregadores. Curitiba: Juruá, 2002, p. 64).

Segundo Otavio Calvet, não há impedimento legal para a aplicação do instituto no meio urbano e, havendo manifestação expressa dos contratantes (requisito obrigatório para a formação do consórcio), seria perfeitamente possível a sua adoção (Consórcio de Empregadores Urbanos: uma realidade possível. São Paulo: LTR, 2002, p. 32).

Em prefácio ao Livro de Otavio Calvet, também tivemos a oportunidade de aderir à tese de extensão do Consórcio Rural para a realidade urbana. Situações como a de pequenas ou microempresas, ou, ainda, de empregadores pessoas físicas, que se aproveitem, de forma comum e indivisível, da mão de obra do mesmo empregado, por um mesmo contrato de trabalho, se enquadram perfeitamente no instituto jurídico comentado.

2. SÚMULAS E ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS

► OJ-SDI1-191 – TST.

CONTRATO DE EMPREITADA. DONO DA OBRA DE CONSTRUÇÃO CIVIL. RESPONSABILIDADE (nova redação) – Res. 175/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011 Diante da inexistência de previsão legal específica, o contrato de empreitada de construção civil entre o dono da obra e o empreiteiro não enseja responsabilidade solidária ou subsidiária nas obrigações trabalhistas contraídas pelo empreiteiro, salvo sendo o dono da obra uma empresa construtora ou incorporadora.

▶ **Súmula nº 93 – TST – (mantida) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003**

BANCÁRIO. Integra a remuneração do bancário a vantagem pecuniária por ele auferida na colocação ou na venda de papéis ou valores mobiliários de empresas pertencentes ao mesmo grupo econômico, se exercida essa atividade no horário e no local de trabalho e com o consentimento, tácito ou expresso, do banco empregador.

▶ **Súmula nº 129 – TST – (mantida) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003**

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.

▶ **Súmula nº 239 – TST – (incorporadas as OJs nº s 64 e 126 da SBDI-1) – Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005**

BANCÁRIO. EMPREGADO DE EMPRESA DE PROCESSAMENTO DE DADOS. É bancário o empregado de empresa de processamento de dados que presta serviço a banco integrante do mesmo grupo econômico, exceto quando a empresa de processamento de dados presta serviços a banco e a empresas não bancárias do mesmo grupo econômico ou a terceiros.

▶ **Súmula nº 331 – TST – CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) – Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011**

I – A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974). II – A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988). III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta. IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial. V – Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei nº 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada. VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

▶ **OJ 30, Transitória SBDI-1 – TST – DJ 09.12.2003**

CISÃO PARCIAL DE EMPRESA. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. PROFORTE. É solidária a responsabilidade entre a empresa cindida subsistente e aquelas que absorverem parte do seu patrimônio, quando constatada fraude na cisão parcial.

3. INFORMATIVOS DO TST

▶ **Existência de sócios comuns. Grupo Econômico. Não caracterização. Ausência de subordinação.**

O simples fato de duas empresas terem sócios em comum não autoriza o reconhecimento do grupo econômico, pois este, nos termos do art. 2º, § 2º, da CLT, pressupõe subordinação à mesma direção, controle ou administração, ou seja, exige uma relação de dominação interempresarial em que o controle central é exercido por uma delas (teoria hierárquica ou vertical). Na hipótese, ressaltou-se que não obstante as empresas em questão terem os mesmos sócios, uma delas é voltada para o mercado imobiliário, enquanto que a outra atua no ramo de segurança e transporte de valores, bem como importação e exportação de equipamentos eletrônicos, não guardando, portanto, qualquer relação entre os respectivos objetos comerciais a indicar laços de direção entre elas. Com esse entendimento, a SBDI-I, em sua composição plena, por maioria, conheceu dos embargos interpostos pela reclamante, por divergência jurisprudencial, vencidos os Ministros Horácio Raymundo de Senna Pires, relator, Antonio José de Barros Levenhagen, Brito Pereira e Aloysio Corrêa da Veiga, que não conheciam do apelo. No mérito, também por maioria, a Subseção negou provimento ao recurso, vencidos os Ministros Lelio Bentes Corrêa, Augusto César Leite de Carvalho, José Roberto Freire Pimenta e Hugo Carlos Scheuermann, que davam provimento aos embargos para restabelecer a decisão proferida pelo TRT que, adotando a teoria horizontal ou da coordenação, entendeu configurado o grupo econômico porque existente nexos relacionais entre as empresas envolvidas, pois além de terem sócios em comum, restou demonstrado que houve aporte financeiro dos sócios de uma empresa na outra. TST-E-ED-RR-214940-39.2006.5.02. 0472, SBDI-I, rel. Min. Horácio Raymundo de Senna Pires 22.5.2014 (Informativo nº 83)

4. QUESTÕES DE CONCURSOS

- 01. (MTE/AUDITOR FISCAL DO TRABALHO/ESAF/2010/ADAPTADO)** Para a configuração do grupo econômico, ou do chamado “empregador único”, que atrai a hipótese de responsabilidade solidária pelos créditos trabalhistas, é necessária a prova do nexo relacional entre as empresas, nos formatos previstos pelo Direito Comercial e pelo Direito Empresarial, como no caso dos consórcios, holdings e pool de empresas
- 02. (FCC – TRT 22 – Analista Judiciário/2010)** Joana presta serviços na qualidade de empregada para mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho. Neste caso, salvo ajuste em contrário,
- não está caracterizada a coexistência de mais de um contrato de trabalho.
 - está caracterizada a existência de mais de um contrato de trabalho, limitado em três, tendo em vista que as empresas possuem personalidades jurídicas distintas.
 - está caracterizada a existência de mais de um contrato de trabalho, limitado em dois, tendo em vista que as empresas possuem personalidades jurídicas distintas.
 - está caracterizada a existência de mais de um contrato de trabalho, sem limitação, em razão da prestação de serviços acontecer durante a mesma jornada de trabalho.
 - está caracterizada a existência de mais de um contrato de trabalho, sem limitação, tendo em vista que as empresas possuem personalidades jurídicas distintas.
- 03. (FCC – TRT 24 – Analista Judiciário/2011)** Considere as seguintes assertivas a respeito do Grupo Econômico:
- O Grupo econômico, para fins trabalhistas, necessita de prova cabal de sua formal institucionalização cartorial, tal como holdings, consórcios, pools etc.
 - As associações, entidades beneficentes e sindicatos podem ser considerados como grupo de empresas, se presentes os requisitos legais.
 - Cada empresa do grupo é autônoma em relação às demais, mas o empregador real é o próprio grupo.
 - Nada impede que a admissão do empregado seja feita em nome de uma empresa do grupo e a baixa em nome de outra.
- Está correto o que consta APENAS em
- I, III e IV.
 - I, II e III.
 - II, III e IV.
 - I e IV.
 - III e IV.
- 04. (MTE/AUDITOR FISCAL DO TRABALHO/ESAF/2010/ADAPTADA)** De acordo com a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, a prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho.
- 05. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária – TRT 5/2013)** Após trabalhar como empregada para a empresa Gama Marketing por dois anos, Minerva foi dispensada sem justa causa e não recebeu verbas rescisórias. Em reclamação trabalhista Minerva acionou duas empresas, a sua empregadora Gama Marketing e a empresa controladora do grupo econômico Gama Participações, sendo que essa última,
- não responderá por não ter sido empregadora da reclamante.
 - responderá de forma subsidiária se houver previsão contratual nesse sentido.
 - responderá subsidiariamente somente se for decretada falência da empresa empregadora.
 - será responsável solidariamente por força de disposição legal.
 - responderá solidariamente ou subsidiariamente apenas por metade das verbas rescisórias.
- 06. (FCC – Analista Judiciário – Oficial de Justiça Avaliador – TRT 15/2013)** Regis é empregado da empresa “FGF Ltda.”. Regis presta serviços, durante a mesma jornada de trabalho, para a empresa empregadora e para a empresa “FTT Ltda.”, empresa esta pertencente ao mesmo grupo econômico da empresa “FGF Ltda.”. De acordo com entendimento sumulado do Tribunal Superior do Trabalho, em regra, a prestação de serviços de Regis para a empresa “FGF Ltda.” e para a empresa “FTT Ltda.”, durante a mesma jornada de trabalho,
- só configura a coexistência de dois contratos de trabalho, se Regis trabalhar mais de vinte e cinco horas semanais para a empresa “FTT Ltda”, havendo controle de horário.
 - caracteriza a coexistência de dois contratos de trabalho em razão da simultaneidade na prestação de serviços.

- c) só caracteriza a coexistência de dois contratos de trabalho, se Regis trabalhar mais de vinte horas semanais para a empresa “FTT Ltda”, havendo controle de horário.
- d) não configura a coexistência de dois contratos de trabalho.
- e) só configura a coexistência de dois contratos de trabalho, se Regis receber ordens direta de superior hierárquico contratado pela empresa “FTT Ltda”, bem como houver controle de horário.

07. (Cespe – Analista Judiciário – Área Administrativa – TRT 17/2013) A respeito das empresas e entidades a ela equiparadas, julgue os itens subsecutivos.

- I Considera-se grupo econômico um conjunto de empresas coordenadas pelos mesmos sócios. Desse modo, salvo ajuste em contrário, não configura pluralidade de contratos de trabalho o caso de empregado que preste serviço a mais de uma empresa do grupo na mesma jornada de trabalho. CERTO
- II. Apesar de contratar empregados pelo regime celetista, entidade filantrópica não é considerada empregador, dado que não assume os riscos da atividade e não tem finalidade lucrativa. ERRADO

08 (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária – TRT 2/2014) Considere as assertivas:

- I. As instituições beneficentes, para os efeitos da relação de emprego, são equiparadas ao empregador quando admitirem trabalhadores como empregados.
- II. Não há solidariedade pelas obrigações trabalhistas entre as empresas de um grupo econômico quando cada qual é dotada de personalidade jurídica própria.
- III. Embora o empregado doméstico não desempenhe atividade econômica, diversos direitos atribuídos aos trabalhadores urbanos são garantidos aos trabalhadores domésticos, como, por exemplo, férias, 13º salário, aviso-prévio.
- IV. O trabalho temporário difere da relação de emprego por ser exercido sem subordinação e sem onerosidade.
- V. O constituinte assegurou aos empregados rurais os mesmos direitos dos empregados urbanos.

Está correto o que consta APENAS em

- a) II, III e IV.
- b) III, IV e V.
- c) II e IV.
- d) I, II, III e IV.
- e) I, III e V.

09. (FCC – Técnico Judiciário – Área Administrativa – TRT 24/2017) Dentro do universo das relações jurídicas, encontram-se as relações de trabalho e as relações de emprego. No tocante a essas relações, seus sujeitos e requisitos, segundo a legislação vigente,

- a) considera-se empregado toda pessoa física ou jurídica que prestar serviços de natureza exclusiva e não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.
- b) considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, mesmo sem assumir os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.
- c) são distintos o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, mesmo que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.
- d) os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão não se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.
- e) se equiparam 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.

GAB	1	E	2	A	3	E	4	E	5	D	6	D	7	C-E	8	E	9	E
-----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	-----	---	---	---	---

◆ CONCEITO DE EMPREGADO

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