MAURO SCHIAVI

CLT

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

comentada

3ª edição
revista, ampliada
e atualizada

2023

EDITORA JUSPODIVM
www.editorajuspodivm.com.br

Decreto-lei 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,

↳ Refere-se à CF/1937.

↳ Art. 22, I da CF.

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.

A fase de desenvolvimento e fixação do Direito do Trabalho no Brasil ocorre a partir de 1930, com a chamada *era Vargas*, onde houve grande desenvolvimento da indústria e do capitalismo.

A legislação trabalhista durante os anos 30, até 1945, inserida no projeto de industrialização, segundo Souto Maior[1], teve como objetivos: a)conter o sindicalismo revolucionário, por meio, sobretudo da criação dos sindicatos oficiais, vinculando a aquisição de direitos aos trabalhadores ligados a estes sindicatos; b)criar uma classe operária dócil, reforçando a lógica da gratidão, já impregnada na cultura escravagista; c)difundir o espírito da conciliação, quebrando, assim, a eficácia da própria legislação apresentada; d) obter por meio da ausência de fiscalização e da conciliação a concordância dos industriais para edição das leis trabalhistas; e) não desagradar aos agricultores, deixando de levar a legislação trabalhista ao campo; e f)apagar da história as lutas e o poder de organização dos trabalhadores.

Até 1943, a legislação trabalhista era esparsa, o que dificultava em demasia seu

1 História do Direito do Trabalho no Brasil. Volume I – Parte II. São Paulo: LTr, 2017, p. 255.

conhecimento, segurança jurídica e aplicação por empregados, empregadores, advogado e juízes.

Em 1943, é editada a Consolidação das Leis do Trabalho, que teve por objetivo reunir as leis, decretos-leis, normas disciplinadas em acordos coletivos e disposições de convenções da OIT ratificadas pelo Brasil, mas também de sistematizar e facilitar a compreensão e aplicação da legislação trabalhista no país.

Uma grande referência para a elaboração da Consolidação das Leis do foram os debates realizadas no 1º Congresso Nacional de Direito Social, em maio de 1941, liderado pelo jurista Antonio Ferreira Cesarino Júnior, professor da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, considerado, por muitos, o propulsor do estudo do Direito do Trabalho nas faculdades brasileiras.

Também houve grande impacto das Convenções da Organização Internacional do trabalho na elaboração da CLT, que foram utilizadas para descartar as legislações nacionais contrárias às referidas Convenções.

Além disso, a Consolidação das Leis do Trabalho impulsionou maior publicidade e compreensão da legislação trabalhista.

Ao contrário do que muitos sustentam, apesar de não ter passado pelo parlamento, a elaboração da CLT foi precedida de muitas discussões, com a participação dos mais diversos segmentos do setor trabalhista, quais sejam: representantes das empresas, dos empregados, sociedade civil, etc., sendo muitas das sugestões apresentadas incorporadas ao texto da Consolidação.

Relevante no desenvolvimento da Legislação Trabalho foi a criação do Ministério do Trabalho e Emprego, pelo governo Getúlio Vargas, o qual passou a desenvolver políticas para implementação de uma legislação mais efetiva para proteção dos trabalhadores.

O Ministério do Trabalho fora extinto pela Lei 13.844/21, tendo suas competências incorporadas ao Ministério da Economia. Em 27/06/2021, o Ministério do Trabalho fora recriado pela Lei 14.261/21, com o nome de **Ministério do Trabalho e Previdência**, que acrescentou os arts. 48-A e 48-B à lei 13.844/19, que assim dispõem:

> Art. 48-A. Constituem áreas de competência do Ministério do Trabalho e Previdência: I – previdência; II – previdência complementar; III – política e diretrizes para a geração de emprego e renda e de apoio ao trabalhador; IV – política e diretrizes para a modernização das relações de trabalho; V – fiscalização do trabalho, inclusive do trabalho portuário, e aplicação das sanções previstas em normas legais ou coletivas; VI – política salarial; VII – intermediação de mão de obra, formação e desenvolvimento profissional; VIII – segurança e saúde no trabalho; IX – regulação profissional; e X – registro sindical.
>
> Art. 48-B. Integram a estrutura básica do Ministério do Trabalho e Previdência: I – o Conselho de Recursos da Previdência Social; II – o Conselho Nacional de Previdência Social; III – o Conselho Nacional de Previdência Complementar; IV – a Câmara de Recursos da Previdência Complementar; V – o Conselho Nacional do Trabalho; VI – o Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço; VII – o Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador; e VIII – até 4 (quatro) Secretarias. Parágrafo único. Os Conselhos a que se referem os incisos V a VII do caput são órgãos colegiados de composição tripartite, com paridade entre representantes dos trabalhadores e dos empregadores, na forma estabelecida em ato do Poder Executivo federal.

A Consolidação das Leis do Trabalho é a legislação trabalhista básica do Direito do Trabalho. Aprovada pelo Decreto-Lei 5.452[2] em 1º de maio de 1943, entrou em vigor em 10 de novembro de 1943. Compuseram a comissão que elaborou o anteprojeto

2. A Consolidação das Leis do Trabalho por ser um Decreto-Lei, não passou pelo Parlamento, tendo sido o trabalho da Comissão de Juristas aprovado pelo Presidente Getúlio Vargas e publicado, adquirindo, com isso, o *status* de Lei Ordinária. Atualmente, o Decreto-Lei já não existe mais, sendo necessário que toda Lei passe pelo Parlamento.

Luiz Augusto de Rego Monteiro, Arnaldo Süssekind, Dorval Lacerda, Segadas Vianna e Oscar Saraiva.

Destaca Eduardo Henrique Raymundo Von Adamovich[3]:

> o termo *Consolidação*, teoricamente, deveria distinguir-se do temo Código, porque este implicaria a elaboração de um sistema jurídico em certa medida inovador, novo não apenas no aspecto orgânico, formal, mas, sobretudo, na substância das normas e institutos que comtemplasse, ao passo que o primeiro, a *Consolidação* significaria, como sugere o próprio nome, apenas a reorganização em um corpo único de diversas leis já existente de forma esparsa.

Conforme Arnaldo Süssekind[4] um dos autores da CLT,

> A Consolidação das Leis do Trabalho, enfeixando um único texto todas as normas disciplinares das relações individuais e coletivas de trabalho, além das concernentes a procedimentos administrativos e à Justiça do Trabalho, proporcionou o conhecimento global dos direitos e obrigações trabalhistas, não só aos intérpretes e aplicadores das leis, mas, sobretudo, aos seus destinatários: os empregadores e os empregados. A CLT cumpriu, assim, importante missão educativa, a par de ter gerado o clima propício à industrialização do País, sem conflitos trabalhistas violentos.

A Comissão de juristas que elaborou o anteprojeto exalta o caráter legislativo da CLT, e não de mera compilação. Apesar de ter sido gestada sob regime autoritário, houve grande discussão de suas normas pelos segmentos interessados da sociedade (juristas, sindicatos, empresas e empregados).

Vale destacar a seguinte passagem da Exposição de Motivos da CLT, elabora pela comissão de jurídicas, em seu item 15:

> 15. A Consolidação representa, portanto, em sua substância normativa e em seu título, neste ano de 1943, não um ponto de partida, nem uma adesão recente a uma doutrina, mas a maturidade de uma ordem social há mais de um decênio instituída, que já se consagrou pelos benefícios distribuídos, como também pelo julgamento da opinião pública consciente, e sob cujo espírito de equidade confraternizaram as classes na vida econômica, instaurando nesse ambiente, antes instável e incerto, os mesmos sentimentos de humanismo cristão que encheram de generosidade e de nobreza os anais da nossa vida pública e social.

As normas da CLT são marcadas, desde a origem, por considerável intervenção do Estado na relação de emprego, por meio de normas de ordem pública (arts. 9º e 444 da CLT).

Ao longo dos anos, a CLT sofreu muitas alterações por meio de leis supervenientes e da própria Constituição Federal de 1988, sendo a mais significativa em 2017, por meio da Lei 13.467, conhecida como "Reforma Trabalhista", que mexeu em pontos sensíveis do Direito Individual e Coletivo do Trabalho, dando primazia à autonomia da vontade entre empregado e empregador, reduzindo a feição protecionista da Legislação Trabalhista. Pontos importantes do Processo do Trabalho também foram modificados, dificultando, em muitos aspectos, o acesso do trabalhador à Justiça Trabalhista, bem como a materialização do direito na fase executiva do procedimento.

Nos dias atuais, a CLT é um verdadeiro Código do Trabalho (englobando o direito individual e coletivo) e do Processo do Trabalho do país, aglutinando, também, normas de direito administrativo do trabalho e fiscalização trabalhista.

Apesar de muitas críticas e alterações que vem sofrendo, a CLT ainda é um dos diplomas legais mais populares e difundidos do país, tendo o mérito de sistematizar o Direito do Trabalho no Brasil e facilitar sua compreensão e aplicação. Cumpre destacar que os principais direitos trabalhistas vieram após a CLT a exemplo do 13º salário, verbas

3. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Forense, 2009, p. 1.
4. Instituições de Direito do Trabalho. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 67.

rescisórias, FGTS, salário mínimo, intervalos, e indenizações por acidente de trabalho.

Os anos 2020, 2021 e 2022 foram duros para a população brasileira em razão dos grandes impactos da pandemia do coro-navírus na vida e saúde das pessoas, como também na economia. Diversas normas pro-visórias foram editadas, com o intuito de manutenção de emprego e renda, a exemplos das Medidas Provisórias 1045 e 1046/21, às quais não foram convertidas em lei pelo parlamento.

Há muitas tentativas legislativas para criação de contratos especiais de trabalho, com redução de direitos, visando à inserção de jovens e pessoas com mais de cinquenta anos no mercado de trabalho. Esses projetos encontram grande resistência, principalmente dos operadores do direito do trabalho, pois criam espécies de trabalhadores "de segunda categoria", com direitos trabalhistas reduzidos, o que confronta com o princípio da isonomia (art. 5º, da CF) e com o princípio da melhoria da condição social do trabalhador (art. 7º, "caput", da CF).

O avanço da tecnologia também impacta, de forma contundente, as relações de trabalho, pois provoca o fechamento dos postos de trabalho e mudanças significativa no "modus operandi" da prestação do trabalho, com utilização de meios tecnológicos de controle e supervisão do trabalho, utilização intensa de mão de obra por meio de plataformas digitais sem a proteção dos direitos sociais.

A doutrina também tem destacado que vivemos a chamada 4ª Revolução Industrial, com a atualização intensa da tecnologia digital para automação da produção, bem como do controle do trabalho humano.

Como bem adverte Adalberto Martins :

> "Na atualidade, vivenciamos da 4ª Revolução Industrial, também conhecida como Indústria 4.0, caracterizada não apenas pela automatização mas também pelo fato de que as máquinas estão interconectadas dentro de um sistema único. Vale dizermos que, a partir da Indústria 4.0, verifica-se que as máquinas se tornam capazes de comunicação entre si, dispensando a ação humana em várias etapas. Nesse cenário, vislumbramos a Internet dos Serviços (IoS), a Internet das coisas (IoT), a possibilidade das fábricas inteligentes, que potencializam os desafios nas relações de trabalho e mais acentuam a necessidade de tornar efetiva a promessa insculpida no art. 7º, XXVII, da Constituição Federal, que consubstancia um direito fundamental dos trabalhadores: 'proteção em face da automação na forma da lei'".

Deve ser destacado, ainda, que a essência do Direito do Trabalho está na Constituição Federal, à qual tem por objetivo garantir os direitos mínimos do trabalhador e melhorar sua condição social.

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 Magano[5], "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 disciplina 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 Magano[6], 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 DI-REITO DO TRABALHO

Atualmente, as diretrizes básicas de proteção ao trabalho humano estão na Constituição Federal. Já está sedimentado em doutrina, a existência do chamado *Direito Constitucional do Trabalho*[7] 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 intepretação e aplicação de todas as normas infraconstitucionais trabalhistas.

5. Manual de Direito do Trabalho. Parte Geral. São Paulo: LTr, 1980, p. 57.
6. Manual de Direito do Trabalho. Parte Geral. São Paulo: LTr, 1980, p. 57.
7 Vide a propósito a clássica obra de Arnaldo Sussekind: Direito Constitucional do Trabalho. Rio de Janeiro: Reonvar, 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 o tipo de trabalho humano realizado dentro dos moldes legais, a exemplo do trabalho autônomo, deve ser 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 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 mantém a relação de em-prego. De outro lado, a lei ordinária pode estender as garantias trabalhistas a outros trabalhadores que não mantém vínculo de emprego.

Nesse sentido, sustenta Alexandre de Moraes[8], "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 Nascimento[9], "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."

8 Direito Constitucional. 17ª ed. São Paulo: Altas, 2005, p. 177.
9 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 fundamente 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 irredutibilidade 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 Magano[10], "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 PRIN-CÍPIO PROTETOR

Nos ensina Arnaldo Süssekind[11], "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 contratu-ais, 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 á melhoria da condição social do trabalhador.

Ensina Américo Plá Rodriguez[12], "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

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

11 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.

12 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 equilí-brio 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"**.

4.1.2 .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 Maior[13], "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."

4.1.3. *In dúbio pro operário*: 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 Silva[14], "o princípio *pro operário* 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".

4.1.4. 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 Silva[15], "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 Lima[16], "esta regra consiste em assegurar para o trabalhador a permanência da condição mais benéfica objetivamente reconhecida. Por seu intermédio, o empregado

13 O Direito do Trabalho como Instrumento de Justiça Social. São Paulo: LTr, 2000, p. 297.
14 Principiologia do Direito do Trabalho. São Paulo: 2ª Edição. São Paulo: LTr, 1999, p. 41
15 Comentário Contextual à Constituição. São Paulo: Malheiros, 2006, pág. 133
16 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 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 REGU-LAMENTO. 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.[17]

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 Requião[18],

> 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:

17. Do contrato de trabalho como elemento da empresa. São Paulo: LTr, 1993, p. 181-182.
18. 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 empregatício*[19], 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"[20].

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 Delgado[21],

> o grupo econômico aventado pelo Direito do Trabalho define-se como a figura resultante da vinculação justrabalhista 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

19. A expressão é de Maurício Godinho Delgado.
20. 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."
21. 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, Süssekind, 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*[22]:

> 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.

Cumpre 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

22. 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 Granconato[23]:

> **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 CLT[24]).

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

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 Magano[25] 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,

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

> na Leis 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 contração 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.

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 Delgado[26]:

> 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

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

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 tiver mais de um autor, todos responderão solidariamente pela reparação".

Tecidas estas considerações, podemos dizer que o consórcio de empregadores urbanos poderia ser aplicado pelos seguintes argumentos: a) protege o emprego, a dignidade da pessoa humana do trabalhador e a livre iniciativa (artigos 1º, IV, e 170 da CF); b) não viola as normas de proteção ao trabalho e nem as normas cogentes dos artigos 9º e 444 da CLT; c) prestigia a continuidade do contrato de trabalho; d) evita a informalidade e a intermediação ilícita da mão de obra; e) garante a solvabilidade do crédito trabalhista com a fixação de responsabilidade solidária aos integrantes do consórcio; f) não há vedação legal (artigo 5º, II, da CF); g) aplicação analógica da Lei 10.256/2001.

⊙ JURISPRUDÊNCIA

▶ AGRAVO. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. GRUPO ECONÔMICO. ARTIGO 2º, § 2º, DA CLT. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA NA DECISÃO AGRAVADA. Esta Corte tem firme jurisprudência no sentido de que para a configuração de grupo econômico é imprescindível a existência de relação hierárquica de uma empresa sobre a outra, não sendo suficiente a mera relação de coordenação entre elas. Precedentes. Não tendo sido apresentados argumentos suficientes à reforma da r. decisão impugnada, deve ser desprovido o agravo. Considerando a improcedência do recurso, aplica-se à parte agravante a multa prevista no art. 1.021, § 4º, do CPC. Agravo não provido, com aplicação de multa (TST – Ag-RR-1575-53.2016.5.09.0892, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 05/02/2021).

▶ AGRAVO EM EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA COM AGRAVO. INTERPOSIÇÃO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. GRUPO ECONÔMICO. PRESUNÇÃO. PAGAMENTO DOS SALÁRIOS POR MEIO DE EMPRESA DE COBRANÇA E PAGAMENTOS. AUSÊNCIA DE PROVA DE FISCALIZAÇÃO E CONTROLE POR EMPRESA LÍDER. SÚMULA Nº 296, I, DESTE TRIBUNAL. O Tribunal Regional, sob o fundamento de que a responsabilidade solidária das empresas não se limita à formação de grupo econômico, mas ao fato de a INDUFAL ter transferido a obrigação de pagar seus empregados com os créditos cedidos para a empresa FAN, condenou as empresas solidariamente. A egrégia Turma deste Tribunal concluiu que tal decisão violou o artigo 2º, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, sob o fundamento de que apenas a cessão de crédito não é suficiente para a responsabilização solidária, mas seria necessária a figura do grupo econômico, que somente se configuraria se demonstrada a existência de controle e fiscalização de uma empresa líder, circunstância não noticiada no acórdão recorrido. Salientou, ainda, que a jurisprudência desta Corte, ao interpretar o teor do citado dispositivo da CLT, pacificou o entendimento de que a mera existência de sócios em comum e de relação de coordenação entre as empresas não constitui elemento suficiente para a caracterização do grupo econômico. Os arestos não enfrentam a matéria por esses ângulos, mas pelo prisma da Súmula nº 126 desta Corte, óbice não reconhecido na hipótese

vertente. Correta a decisão denegatória, mantém-se o decidido. Agravo de que se conhece e a que se nega provimento. (TST – Ag-E-ARR-8300-19.2011.5.21.0013, Rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, SDI-1, DEJT de 18/8/2017).

▶ Grupo econômico. Ausência de prova de atuação conjunta e efetiva comunhão de interesses. Não configuração. Para configuração do grupo de empresas é imprescindível que se verifique a atuação conjunta e a efetiva comunhão de interesses. São indícios de tais requisitos a atividade econômica interligada e objetivos comuns. A participação de um mesmo sócio, ainda que como administrador ou diretor, desacompanhada de outros elementos de correlação, é insuficiente para configurar o grupo de empresas. Inteligência do art. 2º, §3º, da CLT. (TRT/SP – Proc. 0000603-83.2010.5.02.0053 – 16ª Turma – AP – Rel. Regina Aparecida Duarte – DeJT 1/09/2021)

▶ Grupo econômico. Responsabilidade solidária. Grupo econômico para fins trabalhistas (artigo 2º, §§ 2º e 3º, da CLT). Contrato de licença de uso de marcas (codeshare). Sobreposição de operações em termos horizontais e verticais e ampliação da rede aeroviária. Interesse integrado, efetiva comunhão de interesses e atuação conjunta. Caracterização. Extrai-se do contrato de compartilhamento de marcas (codeshare) celebrado entre as reclamadas que a primeira reclamada agia em nome da recorrente (segunda reclamada); ou seja, ainda que o reclamante tenha sido admitido pela Oceanair, que passou a utilizar, no Brasil, o nome de fantasia Avianca, prestava seus serviços também em nome da recorrente (Avianca), evidenciando-se, no caso, a demonstração do interesse integrado, da efetiva comunhão de interesses e da atuação conjunta das empresas integrantes do setor aeroviário, com a sobreposição de operações das duas empresas em termos horizontais e verticais, à disposição dos clientes e usuários de ambas as companhias aéreas, verificando-se a atuação simultânea e complementar de ambas as empresas em segmentos do mercado aeroviário com o propósito mútuo de fortalecimento de suas posições nesse mercado. Resta inequívoca, nesse contexto, a caracterização do grupo econômico nos termos da legislação trabalhista (artigo 2º, §§ 2º e 3º, da CLT). Portanto, possuindo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, a segunda reclamada responde solidariamente pelas obrigações trabalhistas contraídas pela primeira reclamada, decorrentes daquela relação de emprego por ela mantida com o reclamante. Tratando-se de responsabilidade solidária, nos termos do artigo 2º, §§ 2º e 3º, da CLT, irrelevante é o fato de haver sido o reclamante empregado apenas da primeira reclamada: decorre da solidariedade, nos termos do artigo 275 do CC, que o credor trabalhista tem direito de exigir e receber a dívida, integralmente, de qualquer um dos devedores solidários. (TRT/SP Proc. 1001891-06.2019.5.02.0321 – 2ª Turma – ROT – Rel. Rodrigo Garcia Schwarz – DeJT 9/02/2021)

▶ "AGRAVO EM RECURSO DE REVISTA DA RÉ. LEI Nº 13.467/2017. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. GRUPO ECONÔMICO POR COORDENAÇÃO. RESPONSABILIDADE EXECUTIVA SECUNDÁRIA. APLICAÇÃO DA REGRA PREVISTA NO ARTIGO 790 DO CPC. JURISPRUDÊNCIA DO STJ. DIVERGÊNCIA ATUAL ENTRE TURMAS DESTA CORTE. APLICAÇÃO DO ARTIGO 2º, §§ 2º e 3º DA CLT, COM A REDAÇÃO DADA PELA LEI Nº 13.467/17 AOS PROCESSOS EM CURSO, AINDA QUE A RELAÇÃO JURÍDICA MATERIAL TENHA OCORRIDO ANTES DA VIGÊNCIA DA REFERIDA LEI. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA CONSTATADA . A jurisprudência desta 7ª Turma se firmou no sentido de ser possível a configuração de grupo econômico "por coordenação", mesmo diante da ausência de hierarquia, desde que as empresas integrantes do grupo comunguem dos mesmos interesses . Segundo o referido entendimento, o artigo 2º, § 2º, da CLT, em sua redação anterior, disciplinava apenas uma das modalidades de formação do grupo econômico e não impede que a sua configuração possa ser definida por outros critérios. Por sua vez, a SbDI-I desta Corte, no julgamento do E-ED-RR-214940-39.2006.5.02.0472, Relator Ministro Horácio Raymundo de Senna Pires, firmou a tese no sentido de que " o simples fato de as empresas possuírem sócios em comum não autoriza o reconhecimento de grupo econômico ". Assim, no caso, mostra-se plenamente possível a aplicação analógica de outras fontes do direito que admitem a formação do grupo econômico com base na comunhão de interesses, a exemplo do artigo 3º, § 2º, da Lei nº 5.889/73, que, já antes da vigência da Lei nº 13.467/17, estabelecia a responsabilidade solidária do grupo por coordenação no âmbito rural. De todo modo, ainda que se entenda que o tema se encontra suficientemente debatido e uniformizado em sentido contrário pela SBDI-1, julga-se existir novo fundamento a justificar a manutenção da jurisprudência desta e. Turma . Com a entrada em vigor da Lei nº 13.467/17, a redação do § 2º do artigo 2º da CLT foi alterada e incluído o § 3º, para contemplar a modalidade de grupo econômico formado a partir da comunhão de interesses e atuação conjunta das empresas. Mencionado artigo também deve ser aplicado às relações iniciadas ou já consolidadas antes da vigência da mencionada Lei nº 13.467/17 . Consoante se verifica da referida norma, a regra nela estabelecida é voltada para a responsabilidade patrimonial executiva secundária das empresas integrantes do grupo, prevista no artigo 790 do CPC , que leva em consideração "tão somente, a participação de determinado sujeito no processo, sem que, necessariamente, essa participação decorra da ligação do legitimado com o direito material". É o que extrai da expressão "serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego". Tal responsabilidade, quando não admitida formalmente a constituição do grupo, somente é determinada em juízo quando constatados o descumprimento da obrigação e a ausência de patrimônio do empregador capaz de suportá-la. Isso porque, se as empresas integrantes do grupo forem demandadas, nesta condição, desde a fase de conhecimento, nenhuma dúvida haverá quanto ao fato de figurarem na relação jurídico-processual na condição de devedoras solidárias e, por conseguinte, legitimadas

passivas primárias na execução, situação que permite ao credor exercer a opção que lhe assegura o artigo 275 do Código Civil. E não há novidade nesse aspecto, em face da diferença existente entre "débito" e "responsabilidade" e, mesmo nesta, a existência de responsabilidades primária e secundária, aquela atribuída ao devedor da obrigação, ou seja, quem efetivamente a contraiu (Shuld), e, esta, a terceiro que não era originariamente vinculado (Haftung). A peculiaridade do Direito Processual do Trabalho é existir um sujeito passivo específico, na condição de responsável executivo secundário - o grupo econômico empresarial - , que, na execução, ocupa o mesmo papel reservado aos demais legitimados passivos previstos no artigo 790 do CPC, alguns deles igualmente aplicáveis à seara processual trabalhista, como o sócio e demais responsáveis, nos casos da desconsideração da pessoa jurídica (incisos II e VII). Por isso, a jurisprudência desta Corte não exige que a empresa participante do grupo conste do título executivo judicial como pressuposto para integrar a lide somente na fase de execução, fato que ensejou o cancelamento da Súmula nº 205, o que se mostrou coerente na medida em que reconhece o grupo como empregador único (Súmula nº 129), tanto que não admite a configuração de múltiplas relações de emprego nas situações em que o trabalhador presta serviços para as diversas empresas que o compõem, nos mesmos local e horário de trabalho, e por elas é remunerado. Como a matéria da responsabilidade do grupo econômico é própria da execução, somente surge quando o devedor primário não dispõe de patrimônio suficiente para a garantia da execução e integra grupo econômico. Não depende, portanto, de existência pretérita . Essencial é, pois, que, ao tempo do inadimplemento da obrigação e da constatação da inexistência de patrimônio do obrigado primário capaz de garantir a execução, o novo legitimado passivo integre o grupo econômico . Terá, a partir de então, no momento processual adequado e segundo as regras pertinentes, oferecer as defesas que entender cabíveis. Não se trata, por conseguinte, de aplicação retroativa do novo regramento; ao contrário, é aplicação contemporânea à prática do ato no curso da execução , exatamente no momento processual em que se lhe atribui a responsabilidade executiva secundária. Assim, por se tratar de norma com natureza também processual, nesse ponto, nada impede sua aplicação imediata aos processos em curso , ainda que a relação jurídica material tenha se consolidado antes da vigência da Lei nº 13.467/17. Destarte, considerando que, no caso em análise, ficou constatada a conjugação de interesses e a atuação das reclamadas em ramos conexos , patente a caracterização do grupo econômico e a condição de responsável executivo secundário das empresas que o compõem e, pois, de legitimadas passivas. Agravo conhecido e não provido" (TST Ag-RR-188700-92.2008.5.02.0035, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 16/12/2022).

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

- ↳ Arts. 2º, 6º e 442, parágrafo único, da CLT.
- ↳ Art. 100 da Lei 9.504/1997.
- ↳ Art. 2º da Lei 5.889/1973.
- ↳ Art. 1º da LC 150/2015.
- ↳ Súm. 386 e 430 do TST.
- ↳ OJs 199 e 366 da SDI-1 do TST.

Parágrafo único. Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

- ↳ Art. 7º, XXXII, da CF.

1. DO CONCEITO DE EMPREGADO

A CLT, em seu art. 3º, optou por definir o conceito de empregado para facilitar a aplicação da legislação trabalhista e evitar divergências mais acirradas na doutrina. Não obstante, cabe à doutrina e à jurisprudência traçar o alcance dos elementos que compõe o conceito de empregado.

Para Amauri Mascaro Nascimento, "empregado é a pessoa física que com ânimo de emprego trabalha subordinadamente e de modo não eventual para outrem, de quem recebe salário".[27]

27. Curso de Direito do Trabalho. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 646.

Segundo Alice Monteiro de Barros, "empregado pode ser conceituado como a pessoa física que presta serviço de natureza não eventual a empregador mediante salário e subordinação jurídica"[28].

Em nossa visão, empregado é a pessoa física que presta serviços em prol de um tomador de forma pessoal, não eventual, subordinada e onerosa.

A Consolidação das Leis do Trabalho nos dá a definição de empregado. Com efeito, dispõe o artigo 3º da CLT: "Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário".

Conforme o dispositivo acima, o legislador, por meio de interpretação autêntica, nos deu o conceito de empregado, a fim de facilitar a aplicação e interpretação deste dispositivo.

São requisitos para a configuração da relação de emprego: o trabalhador ser pessoa natural, não eventualidade na prestação dos serviços, subordinação e onerosidade. Há, ainda, o requisito da pessoalidade que está estampado no artigo 2º da CLT.

A relação de emprego está em constante mutação. Por isso, se diz que o Direito do Trabalho é impregnado, segundo a Doutrina, por grande *eletricidade social*, uma vez que sofre os impactos diretos, principalmente, da economia da mudança de hábitos da sociedade, e do incremento da tecnologia. Desse modo, a Consolidação das Leis do Trabalho, propositalmente, embora traga o conceito de empregado, não define cada elemento da sua constituição, deixando esta tarefa à doutrina e jurisprudência, a fim de que sua interpretação possa, constantemente, ser atualizada segundo as mudanças do Mundo do Trabalho.

Dos requisitos do conceito de empregado:

1.1. Pessoa natural: somente a pessoa física pode ser considerada empregada. A pessoa jurídica não pode ser objeto de um contrato de emprego. Entretanto, se o contrato de emprego se firmar com pessoa jurídica somente para mascarar a relação de emprego, pelo princípio da primazia da realidade, o vínculo de emprego será declarado.

1.2. Serviços de natureza não eventual: A doutrina diverge quanto ao requisito da não eventualidade para a caracterização da relação de emprego. Para alguns, não eventual significa contínuo. Para outros, o trabalho não eventual é o relacionado com os fins da atividade econômica do empregador. Outros ainda sustentam que o trabalhador eventual não socorre uma necessidade permanente do empregador.

De nossa parte, o requisito da não eventualidade se faz presente quando o trabalhador se fixa a um determinado tomador de serviços de forma habitual, ou seja, por um lapso de tempo razoável.

Nesse sentido, concordamos com a visão de Otávio Pinto e Silva[29] quando assevera:

> a terceira das enunciadas características do contrato de trabalho é a sua continuidade: ao contrário do que sucede nos contratos instantâneos, em que a execução coincide com a própria celebração (como a compra e venda), o decurso do tempo constitui condição para que o contato de trabalho produza os efeitos desejados pelas partes, satisfazendo as necessidades que as induziram a contratar. Por isso, classifica-se entre os contratos de duração (ou de trato sucessivo).

1.3. Subordinação: A CLT, no art. 3º, menciona a expressão *dependência*. Entretanto, há consenso na doutrina que o termo *dependência* deve ser lido como *subordinação*. Há várias classificações de subordinação segundo a doutrina, quais sejam:

a) técnica: em que o empregado depende do conhecimento técnico do empregador;

28. Curso de Direito do Trabalho. 4. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 259.
29. Subordinação, Autonomia e Parassubordinação nas Relações de Trabalho. São Paulo: LTr, 2004, p. 21.

b) **econômica:** na qual o empregado depende economicamente do empregador;

c) **jurídica:** é a que advém da lei (arts. 2º e 3º da CLT) e do contrato de trabalho.

Prevalece na doutrina e jurisprudência que a subordinação jurídica é o fator decisivo para se avaliar se existe, ou não, a relação de emprego. No entanto, os critérios técnicos, e econômicos também devem ser considerados.

Subordinação é não é um conceito perfeito e acabado no Direito do Trabalho. Sua definição e interpretação sofre os efeitos das mudanças sociais e dos sistemas de produção.

Ensina Maurício Godinho Delgado[30]: "subordinação deriva de *sub* (baixo) e *ordinare* (ordenar), traduzindo a noção etimológica de estado de dependência ou obediência em relação a uma hierarquia de posição ou de valores."

Amauri Mascaro Nascimento[31] conceitua subordinação "como uma situação em que se encontra o trabalhador decorrente da limitação contratual da autonomia da sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará."

A subordinação não índice sobre a pessoa do trabalhador e sim sobre o modo de realização da prestação de serviços. Por isso, a doutrina tem fixado entendimento de que a subordinação é encarada sob o aspecto objetivo e não subjetivo.

Em nossa visão, a subordinação consiste no estado jurídico do empregado de acolher a estrutura do empregador e o poder diretivo deste sobre a sua atividade, nos limites do contrato de trabalho e da legislação trabalhista.

Nos casos de controvérsia sobre a existência da relação de emprego, a subordinação é aferida no plano fático, de acordo com o modo pelo qual o trabalho é realizado. A intensidade de sujeição do trabalhador aos comandos do empregador, e sua integração à estrutura empresarial vão revelar a existência da subordinação jurídica.

Modernamente, diante da especialização da mão de obra, da terceirização e novos sistemas e produção, autores há que defendem a ampliação do conceito de subordinação, dizendo que ela, na verdade, configura-se com a inserção do trabalhador na estrutura da empresa, a denominada *subordinação estrutural*.

No aspecto, define Maurício Godinho Delgado[32]:

> Estrutural é, pois, a subordinação que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento.

De nossa parte, a interpretação da expressão "dependência", contida no art. 3º da CLT, e denominada pela doutrina de "subordinação", diante dos novos tempos de fragmentação e horizontalização de empresas, deve ter interpretação sob enfoque objetivo, visando ao expansionismo do direito do trabalho, bem como garantir os direitos sociais fundamentais ao trabalhador, assim como estabelecer limites ao regime capitalista de exploração do trabalho humano. Por isso, sem descartar os conceitos de subordinação tradicional, deve-se, nos casos em que há dúvidas sobre a existência da subordinação jurídica, a exemplo de trabalhadores que prestam serviços por intermédio de pessoa jurídica, motoristas agregados, cooperados, dentre outros, adotar o critério da subordinação estrutural ou integrativa como fator relevante para reconhecimento do liame

30. Curso de Direito do Trabalho. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 302.
31. Iniciação ao Direito do Trabalho. 33. ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 164.
32. Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho. In: *Revista LTr* 70/06-667.

empregatício, como forma de garantir a proteção à dignidade da pessoa humana do trabalhador, os valores sociais do trabalho, bem como implementar a melhoria da condição social do trabalhador (arts. 1º, 6º e 7º da Constituição Federal).

Nesse sentido, nos advertem *Marcus Menezes Barberino Mendes* e *José Eduardo de Resende Chaves Júnior*[33] em brilhante estudo sobre a temática:

> Ora, se há semelhança entre o trabalhador dito 'autônomo-dependente' e o empregado clássico, manda a boa regra de hermenêutica não reduzir o potencial expansivo e protetivo do Direito do Trabalho. A isonomia dos trabalhadores decorre da própria dicção constitucional, tanto dirigida aos trabalhadores habituais (*caput* do art. 7º) como aos avulsos (inciso XXXIV), não submetidos ao trato sucessivo. Trata-se, pois, de ressignificar ou plurissignificar o conceito de subordinação jurídica, para compreendê-lo de modo dinâmico. Parafraseando o senso comum, a subordinação jurídica emerge não apenas do uso da voz do empregador, do supervisor, ou do capataz. Ela pode se formar na retina dos múltiplos agentes econômicos coordenados pela unidade central, de modo silencioso e aparentemente incolor e até indolor. A subordinação jurídica pode ser então 'reticular', também nesse sentido e através de instrumentos jurídicos de associação empresária, onde nenhuma atividade econômica especializada é desenvolvida pelo suposto empregador, que se envolve na produção de um determinado resultado pactuado com a unidade central. Suposto, não porque em verdade não o seja, mas por não ser o único empregador. A rede econômica montada pelas empresas, quer no modelo hierarquizado, como ocorre em empresas de segurança, *call centers*, quer assuma as múltiplas formas jurídicas de cooperação empresarial, é uma realidade. Partindo dessa premissa, faz-se necessário enredar o conceito de subordinação jurídica, emprestando-lhe um caráter estrutural e reticular. Nesse sentido, sempre que reconhecida a atividade econômica em rede, é necessário imputar a condição de empregador a todos os integrantes da rede econômica, atraindo assim a incidência do princípio da proteção e seus aspectos consequentes: a aplicação da regra ou da condição mais benéfica [...] Contudo, discordamos dos que entendem não haver subordinação nas hipóteses de trabalhadores 'autônomos-dependentes'. A 'subordinação' nesse contexto subsiste, ainda que difusa, latente e diferida, justificando, dessa forma, a extensão a eles dos direitos celetistas. O trabalhador supostamente autônomo, mas habitualmente inserido na atividade produtiva alheia, a despeito de ter controle relativo sobre o próprio trabalho, não detém nenhum controle sobre a atividade econômica. Exemplo disso, podemos citar a hipótese do motorista agregado, que é proprietário do caminhão em que trabalha (meio de produção) e ainda que tenha liberdade relativa sobre a execução do trabalho, nada delibera sobre os dois fatores determinantes da legítima autonomia, como, por exemplo, para quem e quando será prestado o serviço.

1.4. Pessoalidade: Manuel Alonso Olea, citado por Amauri Mascaro[34] Nascimento, destaca que a prestação do trabalho é estritamente personalíssima, sendo em duplo sentido. Primeiramente, porque pelo seu trabalho compromete o trabalhador sua própria pessoa, enquanto destina parte das energias físicas e mentais que dele emanam e que são constitutivas de sua personalidade à execução do contrato, isto é, ao cumprimento da obrigação que assumiu contratualmente. Em segundo lugar, sendo cada pessoa um indivíduo distinto do demais, cada trabalhador difere de outro qualquer, diferindo também as prestações de cada um deles, enquanto expressão de cada personalidade em singular. Em vista disso, o contrato de trabalho não conserva sua identidade se ocorrer qualquer alteração na pessoa do trabalhador. A substituição deste implica um novo e diferente contrato com o substituto.

O requisito da pessoalidade também deve estar presente para que ocorra a relação de

33. Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. In: *Revista do Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.*, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 197-218, jul./dez. 2007).
34. *Curso de Direito do Trabalho,* 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2004, p. 579.

trabalho, embora possa haver uma substituição ocasional com a concordância do tomador, sob pena de configurar, como acontece na relação de emprego, uma nova relação de trabalho entre o substituto do trabalhador e o tomador dos serviços. De outro lado, também o trabalho prestado por vários trabalhadores ao mesmo tempo pode configurar a prestação de serviços por intermédio de uma sociedade de fato ou de uma empresa, o que descaracteriza a relação de trabalho.

No aspecto, a seguinte ementa:

> Ocasionalmente, a prestação pessoal de serviços pode ser deferida a outrem, que não o empregado. Desde que haja pactuação expressa, o empregado, com o consentimento do empregador, pode se fazer substituir na prestação pessoal do serviço contratado. No entanto, quando a substituição se torna regra, passando o pretenso empregado a ser substituído de forma permanente, não há que se falar mais em nexo empregatício. Falta a pessoalidade do exercício. Desnatura-se o liame. O contrato perde a sua característica típica, que é a subordinação (TRT/SP Ac. 1698/62, rel. Juiz Hélio de Miranda Guimarães).[35]

1.5. Onerosidade: Conforme Amauri Mascaro Nascimento[36], onerosidade

> [...] é um encargo bilateral próprio da relação de emprego. Significa para o empregado, o dever de exercer uma atividade por conta alheia cedendo antecipadamente ao beneficiário os direitos que eventualmente teria sobre os resultados da produção em troca de uma remuneração.

Há autores que entendem que o requisito da onerosidade só estará presente quando houve um salário estipulado ou pago.

No entanto, não é necessário que o empregado receba, efetivamente, os salários para que haja configurado o requisito da onerosidade, basta apenas que ele faça jus ao salário, ou preste serviços com intenção contraprestativa. Fará jus ao salário o trabalhador que prestar serviços de forma não eventual, subordinada e pessoal. O trabalho oneroso é a regra, o gratuito exceção. Desse modo, somente quando houver prova robusta de que o trabalho foi prestado com ânimo de gratuidade, não haverá o requisito da onerosidade.

Nesse sentindo, concordamos com Jorge Luiz Souto Maior[37] quando afirma:

> o mero fato de não ter sido entregue ao trabalhador a contraprestação pelos seus serviços não descaracteriza a onerosidade da relação, apenas torna o empregador devedor dessa obrigação. Mas, o fato de o trabalhado ser prestado a título de benevolência, com intuito altruístico, ou caráter religioso, ou mesmo em decorrência de vínculo familiar, pode, em princípio, negar a existência da onerosidade, impedindo, por isso, a configuração da relação de emprego, ainda que presentes a não-eventualidade e a subordinação.

2. DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO E A NÃO DISCRIMINAÇÃO

O parágrafo único do art. 3º da CLT ao asseverar que não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual, está em compasso com os princípios constitucionais do valor social do trabalho (art. 1º, IV, da CF) e da não discriminação (art. 5º, *caput*, inciso I, e 7º, XXX, da CF).

Como destaca Maurício Godinho Delgado[38],

> [...] A Constituição de 1988 firmou, enfaticamente, largo elenco de princípios voltados a explicar a sua matriz civilizatória distintiva. Entre esses, destacam-se os *princípios constitucionais do trabalho*. Tais princípios não são necessariamente trabalhistas; alguns, inclusive, atuam em diversos outros campos do Direito. Porém, na concepção e

35. In: NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho.* 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2004, p. 578-579.
36. Curso de Direito do Trabalho. Op. cit. p. 579.
37. Curso de Direito do Trabalho. Volume II. São Paulo: LTr, 2008, p. 56.
38. Curso de Direito do Trabalho. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 227.

no formato construído pela Constituição da República, eles atuam também no sentido de enfatizarem a profunda e ampla relevância que a pessoa humana e o valor do trabalho ostentam na seara constitucional e, desse modo, na vida jurídica, institucional, econômica e social.

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 o tipo de trabalho humano realizado dentro dos moldes legais, a exemplo do trabalho autônomo, deve ser 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 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.

⊙ JURISPRUDÊNCIA:

▶ Empreitada. Contrato de trabalho. Empreitada. Pedreiro. Reforma de residência. Para a caracterização do vínculo empregatício, nos termos do artigo 2º, da CLT, empregador é a pessoa que exerce atividade econômica e assume os riscos dessa atividade, mediante pagamento salarial e direção da prestação pessoal do serviço, situação que não se observa na presente hipótese, pois o reclamado, na condição de dono de obra, não se revestiu na figura de construtor ou de pessoa ligada ao ramo da construção civil, uma vez que contratou o reclamante objetivando a reforma de casa própria, pelo meio de contrato de empreitada, prestado mediante a execução de serviços autônomos. (TRT/SP -Proc. 1001073-32.2020.5.02.0511 – 1ª Turma – ROT – Rel. Karen Cristine Nomura Miyasaki – DeJT 12/11/2021)

▶ Trabalhador autônomo não especificado. Vínculo de emprego. Pastor Evangélico. Igreja Universal do Reino de Deus. Trabalho com dedicação exclusiva, cumprimento de metas, inclusive com vendas de produtos da igreja e arrecadação dos valores oferecidos pelos fiéis, cumprimento de horários para abrir e fechar os templos e observância de regras e conteúdo para ministrar os cultos religiosos com sujeição de ordens para transferência de local de trabalho por vontade da igreja não pode ser considerado como trabalhado voluntário em razão de vocação ou "profissão de fé", mas trabalho subordinado apto a configurar a relação de emprego. (TRT/SP Proc. 1000980-40.2018.5.02.0511 – 13ª Turma – ROT – Rel. Rafael Edson Pugliese Ribeiro – DeJT 18/11/2021).

▶ I – AGRAVO INTERPOSTO PELAS RECLAMADAS. VÍNCULO DE EMPREGO. ELEMENTOS. PREENCHIMENTO. CORRETOR DE IMÓVEIS. DECISÃO REGIONAL AMPARADA NA SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. POSSIBILIDADE DE SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL DO RECLAMANTE. PROVIMENTO. Em razão de equívoco no exame do agravo de instrumento, dá-se provimento ao agravo. Agravo a que se dá provimento. II – AGRAVOS DE INSTRUMENTO INTERPOSTOS PELAS RECLAMADAS – ANÁLISE CONJUNTA. VÍNCULO DE EMPREGO. ELEMENTOS. PREENCHIMENTO. CORRETOR DE IMÓVEIS. DECISÃO REGIONAL AMPARADA NA SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. POSSIBILIDADE DE SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL DO RECLAMANTE. PROVIMENTO. Em vista de possível violação do artigo 3º da CLT, merecem provimento os agravos de instrumento para melhor exame dos recursos de revista. Agravos de instrumento a que se dá provimento. III – RECURSOS DE REVISTA INTERPOSTOS PELAS RECLAMADAS – ANÁLISE CONJUNTA. VÍNCULO DE EMPREGO. ELEMENTOS. PREENCHIMENTO. CORRETOR DE IMÓVEIS. DECISÃO REGIONAL AMPARADA NA SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. POSSIBILIDADE DE SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL DO RECLAMANTE. PROVIMENTO. É amplamente conhecido que os elementos caracterizadores do vínculo de emprego são aqueles previstos no artigo 3º da CLT. Assim, a relação de emprego estará presente quando comprovada a não eventualidade dos serviços prestados, a pessoalidade do trabalhador contratado, a subordinação jurídica e a onerosidade. Ausente um desses requisitos, não há falar em vínculo de emprego, e sim em relação de trabalho por meio de atividade em sentido estrito. Ressalte-se que o fato de as reclamadas estabelecerem diretrizes e aferirem resultados na

prestação dos serviços não induz à conclusão de que estaria presente a subordinação jurídica. Isso porque todo trabalhador se submete, de alguma forma, à dinâmica empresarial de quem que contrata seus serviços, em razão de ser ela (a empresa) a beneficiária final dos serviços prestados pelo trabalhador. Sendo assim, pode ela perfeitamente supervisionar e determinar a forma de execução das atividades, não cabendo para a espécie o reconhecimento de vínculo decorrente da chamada "subordinação estrutural". Precedentes. No que diz respeito à subordinação jurídica, para que haja a sua configuração, é necessário que estejam presentes na relação todos os elementos que compõem o poder hierárquico do empregador, quais sejam: os poderes diretivo, fiscalizatório, regulamentar e disciplinar, como bem ressaltou o eminente Ministro Alexandre Luiz Ramos no seu voto, no julgamento do RR-10088-46.2015.5.18.0002, de sua relatoria nesta Quarta Turma. Desse modo, inexistindo a convergência concreta de todos esses elementos, não há falar em subordinação jurídica e, por conseguinte, em relação de emprego. Na hipótese, o egrégio Tribunal Regional manteve a sentença que reconheceu o vínculo de emprego do reclamante, por entender presentes os elementos configuradores do liame empregatício. Considerou, para tanto, a existência de subordinação estrutural, bem como a comprovação de que o reclamante se reportava a um gerente da empresa, sempre que necessitasse se ausentar em algum plantão. Também entendeu presente a pessoalidade, mesmo admitindo a possibilidade de o autor ser substituído por outro trabalhador autorizado pela empresa. Nesse contexto, tem-se que a egrégia Corte Regional, ao reconhecer a relação de emprego com base na subordinação estrutural, e não na jurídica, a qual exige a presença de todos os elementos que compõem o poder hierárquico do empregador, não levando em conta, ainda, a pessoalidade, já que o autor poderia ser substituído por outro trabalhador na prestação de serviços, violou a letra do artigo 3° da CLT. Recursos de revista de que se conhece e a que se dá provimento" (TST – RR-181500-25.2013.5.17.0008, 4ª Turma, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 16/04/2021).

▶ Vínculo de emprego. Pet shop. Médica veterinária. Ausência de subordinação. Relação de trabalho que, na espécie, não se desenvolveu em regime de subordinação. Hipótese em que, ademais, há prova de que os resultados da exploração da atividade eram partilhados, em média, em igual proporção. Recurso Ordinário da ré a que se dá provimento, no ponto.(TRT da 2ª Região; Processo: 1000429-95.2020.5.02.0703; Data: 06-09-2022; Órgão Julgador: 11ª Turma - Cadeira 4 - 11ª Turma; Relator(a): EDUARDO DE AZEVEDO SILVA)

▶ **MINISTRO DE CONFISSÃO RELIGIOSA. IGREJA UNIVERSAL DO REINO DE DEUS. VÍNCULO DE EMPREGO. NATUREZA CONFESSIONAL, PERTINENTE A UMA CRENÇA MÍSTICA E A UMA PRÁTICA RELIGIOSA, E À DISSEMINAÇÃO SOCIAL DESTAS, DAS ATIVIDADES DESENVOLVIDAS. SUBORDINAÇÃO DE ÍNDOLE ECLESIAL. PRESSUPOSTOS FÁTICOS E JURÍDICOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO NÃO CONFIGURADOS**. Hipótese em que, a partir do conjunto probatório, se evidencia que o vínculo que unia o reclamante, ministro de confissão religiosa (pastor), à sua igreja era de natureza confessional, trabalhando ele, por fé própria e autodeclarada vocação pessoal, pertinentes a uma crença mística e a uma prática religiosa, na disseminação social destas, sendo, no contexto de tal crença e de tal prática, todas as suas atividades convergentes a tal fim, não se verificando, a partir do acervo probatório, a presença, na relação concreta estabelecida por vários anos entre o ministro de confissão religiosa e a igreja em que se engajou, como disseminador de tal fé, alicerçada na crença em uma divindade em particular e nos fundamentos dogmáticos dessa crença, dos pressupostos fáticos e jurídicos da relação de emprego. A rejeição do pedido de declaração do vínculo de emprego entre o reclamante, ministro de confissão religiosa (pastor), e a igreja em que se engajou, no caso, não decorre, de per si, da simples premissa de que o trabalho em atividades religiosas não possa consubstanciar uma relação de emprego, mas da constatação de que, no caso, o vínculo e a subordinação entre o reclamante, ministro de confissão religiosa (pastor), e a igreja em que se engajou, são de índole eclesial, e não empregatícia, com a adesão voluntária do pastor ao ofício de disseminação social da sua crença mística e da sua prática religiosa, bem como aos dogmas da religião assim professada, e sob a supervisão eclesial da correspondente igreja, necessária à boa ordenação de tal ofício e, assim, à preservação e à disseminação dos fundamentos da referida crença sobrenatural (religiosa). (TRT da 2ª Região; Processo: 1001048-19.2020.5.02.0608; Data: 12-05-2022; Órgão Julgador: 2ª Turma - Cadeira 3 - 2ª Turma; Relator(a): RODRIGO GARCIA SCHWARZ).

Art. 4º Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

↳ Arts. 58, §§ 1º e 2º, e 294 da CLT.

↳ Súm., 96, 118 e 428 do TST.

§ 1º Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho.

↳ § 1º com redação dada pela Lei 13.467/2017.

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I – práticas religiosas;

II – descanso;

III – lazer;

IV – estudo;

V – alimentação;

VI – atividades de relacionamento social;

VII – higiene pessoal;

VIII – troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

↳ § 2º incluído pela Lei 13.467/2017.

1. TEMPO À DISPOSIÇÃO

Jornada de trabalho é o limite diário de tempo em que o empregado está trabalhando ou à disposição do empregador.

Horário se reporta ao início e final da jornada diária. Exemplo: o trabalho se inicia às 8:00 e termina às 18:00 horas.

Segundo a doutrina, a jornada de trabalho abrange três eventos, quais sejam:

a) as horas efetivamente trabalhadas, nas quais o empregado está produzindo, excluindo-se o tempo em que o empregado está à disposição do empregador;
b) o tempo em que o empregado está à disposição do empregador, aguardando determinações "no centro de trabalho, independentemente de ocorrer ou não a efetiva prestação de serviços."[39]
c) as horas de percurso, também denominadas *in itinere*, nas quais o empregado está se deslocando para o trabalho, tendo saído de sua residência (indo ou retornando).

A Consolidação das Leis do Trabalho adotou a teoria do tempo à disposição como critério preponderante de abrangência da jornada de trabalho.

Nos termos do art. 4º da CLT, considera-se tempo de serviço, não só o tempo em que o empregado está trabalhando, mas também aguardando ordens, à disposição do empregador. Quando houver disposição especial, o tempo do intervalo intrajornada, também integra a jornada de trabalho.

39. DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1.032.

2. SERVIÇO MILITAR

O tempo em que o empregado estiver à disposição do Serviço Militar obrigatório será computado como tempo de serviços, entretanto, o empregado não fará jus às verbas trabalhistas do período de afastamento. Trata-se de hipótese de suspensão do contrato de trabalho. Alguns autores, no entanto, sustentam a defesa de se tratar de hipótese híbrida, pois na suspensão típica, não é devida a contagem do tempo de serviço, tampouco o pagamento de verbas trabalhistas.

3. ACIDENTE DE TRABALHO

No acidente de trabalho, também o tempo de afastamento será computado como tempo de serviço.

Alguns autores sustentam a tese de que a contagem do tempo de serviço do presente parágrafo único somente se aplica para efeitos de contagem de serviços para os empregados regidos pela estabilidade decenal (antes de 1988) e não para os trabalhadores regidos pelo FGTS.

No nosso entendimento, a contagem do tempo de serviço é contada tanto para o empregado regido pela CLT como para o do FGTS, pois não há distinção na lei. Além disso, a situação em que se encontra o empregado acidentado justifica a contagem do tempo de serviço, a fim de que seja cumprida a função social do contrato de trabalho e também protegida a dignidade da pessoa humana do empregado acidentado.

4. INEXISTÊNCIA DO TEMPO À DISPOSIÇÃO QUANDO O EMPREGADO PERMANECER NAS DEPENDÊNCIAS DA EMPRESA POR MOTIVOS PARTICULARES OU POR EVENTOS ALHEIOS À VONTADE OU AOS COMANDOS DO EMPREGADOR

A Lei 13.467/2017, conhecida como a Lei da Reforma Trabalhista, inseriu o parágrafo 2º no artigo 4º da CLT, elencado hipóteses que não são consideradas tempo à disposição do empregador, quais sejam: quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras: I – práticas religiosas; II – descanso; III – lazer; IV – estudo; V – alimentação; VI – atividades de relacionamento social; VII – higiene pessoal; VIII – troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

As hipóteses previstas no referido parágrafo, que constituem rol exemplificativo, somente não integrarão a jornada de trabalho do empregado quando, de forma inequívoca, a escolha por permanecer nas dependências da empresa fora do horário de trabalho, for do empregado. Embora o dispositivo não faça menção, a permanência do empregado nas dependências da empresa nas condições do parágrafo 2º do art. 4º da CLT depende da anuência expressa ao tácita do empregador.

⊙ JURISPRUDÊNCIA:

▶ Súmula nº 118 do TST: JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAS (mantida) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 Os intervalos concedidos pelo empregador na jornada de trabalho, não previstos em lei, representam tempo à disposição da empresa, remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada.

▶ Súmula nº 428 do TST: SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) – Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 I – O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso. II – Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

▶ Súmula nº 429 do TST: TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. ART. 4º DA CLT. PERÍODO DE DESLOCAMENTO ENTRE A PORTARIA E O LOCAL DE TRABALHO – Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011 Considera-se à disposição do empregador, na forma do art. 4º da CLT, o tempo necessário ao deslocamento do trabalhador entre a portaria da empresa e o local de trabalho, desde que supere o limite de 10 (dez) minutos diários.

Art. 5º A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo.

↳ Arts. 5º, I e 7º, XXX da CF.
↳ Arts. 373-A, III, e 461 da CLT.
↳ Súm. 202 do STF.
↳ Súm. 6 do TST.
↳ OJ 297 da SDI-1 do TST.

Dispõe o *caput* do artigo 5º da Constituição Federal:

> Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição.

A Constituição Federal assegura o princípio da não discriminação na relações de trabalho no artigo 7º, XXX, que assim dispõe: "Proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil."

Como visto, a Constituição Federal consagra no *caput* do artigo 5º o princípio da isonomia entre homens e mulheres, e o inciso XXX do artigo 7º da Constituição Federal veda a discriminação entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Desse modo, ocupando a mesma função, homens e mulheres devem receber o mesmo salário.

Não obstante, a CLT traça em capítulo próprio algumas regras protetivas ao Trabalho da mulher, como a proteção à maternidade, e às peculiaridades do seu organismo etc.

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

↳ Art. 6º com a redação dada pela Lei 12.551/2011.
↳ Art. 83 da CLT.

1. DO TRABALHO FORA DO ESTABELECIMENTO DO EMPREGADOR

Atualmente, diante do avanço tecnológico, das mudanças no sistema de produção, da inserção dos portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho, da redução dos custos e da necessidade de majoração da produção, tem sido comum a prestação de serviços fora do estabelecimento da empresa.

Dentre os trabalhadores que desempenham o trabalho fora do estabelecimento do empregador, a doutrina destaca:

a) o trabalho em domicílio: executado na residência do trabalhador, também chamado de *home office*. Não se exige nenhuma condição especial para o exercício deste trabalho. Sua previsão legal está no art. 6º da CLT;