

**GUSTAVO FILIPE
BARBOSA GARCIA**

CLT COMENTADA

11^a | revista
Edição | atualizada
ampliada

2023

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

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

DECRETO-LEI 5.452, DE 1.º DE MAIO DE 1943

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

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

Art. 1.º 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. 2.º O presente decreto-lei entrará em vigor em 10 de novembro de 1943.

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

GETULIO VARGAS.

Alexandre Marcondes Filho.

TÍTULO I – INTRODUÇÃO

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

1. AUTONOMIA DO DIREITO DO TRABALHO

No Brasil, não se verifica a existência de um verdadeiro Código do Trabalho. Isso porque a Consolidação das Leis do Trabalho, embora também apresente disposições pertinentes ao Direito Processual do Trabalho, regula diversos aspectos do Direito do Trabalho. Além disso, a CLT, como o próprio nome indica, representou uma reunião de leis trabalhistas esparsas existentes à época, não se identificando com a criação de um Direito integralmente novo¹. Existem, ainda, diversas leis esparsas sobre esse tema. Assim, pode-se dizer que a legislação trabalhista é ampla e se destaca dos demais ramos do Direito.

¹ Cf. MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 12.

No campo jurisprudencial, a Justiça do Trabalho, com competência para solucionar conflitos trabalhistas na forma do art. 114 da Constituição Federal de 1988, é o ramo do Poder Judiciário que aplica, de forma preponderante, o Direito do Trabalho.

O Direito do Trabalho pode ser definido como o ramo do Direito que regula as relações de emprego e outras situações semelhantes.

Como ramo do Direito, ele é composto de normas jurídicas, aqui incluídas as regras e os princípios, além de instituições, como entes que criam e aplicam as referidas normas, no caso, o Estado e certas organizações profissionais e econômicas. No Direito do Trabalho, em razão do pluralismo das fontes normativas, observa-se a existência de normas estatais e não estatais.

O Direito do Trabalho, assim, é esse sistema de regras, princípios e instituições pertinentes à relação de emprego. No entanto, outras relações de trabalho semelhantes também são reguladas pelo ramo do Direito aqui definido, como ocorre com o trabalhador avulso.

A finalidade do Direito do Trabalho é estabelecer medidas protetoras ao trabalho, assegurando condições dignas de labor. Esse ramo do Direito apresenta disposições de natureza tutelar à parte vulnerável, em regra economicamente mais fraca da relação jurídica, de forma a possibilitar uma melhoria das condições sociais do trabalhador.

2. DIVISÃO DA MATÉRIA PARA FINS DIDÁTICOS

Para fins didáticos, no Direito do Trabalho observa-se uma Teoria Geral, o Direito Individual do Trabalho e o Direito Coletivo do Trabalho.

Não pertence ao Direito do Trabalho o Direito Processual do Trabalho, pois este apresenta natureza e características distintas, relacionadas ao Direito Processual. O Direito Internacional do Trabalho, na realidade, é segmento do Direito Internacional. O Direito da Seguridade Social também é considerado autônomo do Direito do Trabalho, apresentando natureza e matéria distintas.

A Teoria Geral do Direito do Trabalho engloba, entre outras, as questões pertinentes à autonomia, natureza jurídica, fontes, interpretação, integração e eficácia desse ramo do Direito.

O Direito Individual do Trabalho, em linhas gerais, trata sobre a relação individual de trabalho, tendo como figura nuclear o contrato de trabalho, seu início, desenvolvimento e término.

Cabe destacar que parte da doutrina faz menção ao Direito Tutelar do Trabalho, englobando normas de proteção ao trabalhador, como as pertinentes à Segurança e Medicina do Trabalho, jornada de trabalho e repousos do trabalhador². Entretanto, entende-se que os referidos temas são pertinentes ao conteúdo do contrato de trabalho, integrando o próprio Direito Individual do Trabalho.

O Direito Coletivo do Trabalho, por sua vez, tem por objeto os diversos aspectos das relações coletivas de trabalho, com destaques à organização sindical, à negociação coletiva e aos instrumentos normativos decorrentes, bem como à representação dos trabalhadores na empresa, aos conflitos coletivos e à greve.

Por fim, as questões pertinentes à inspeção do trabalho, realizada pelos órgãos do Ministério do Trabalho, integram o que parte da doutrina denomina de Direito Público do Trabalho, disciplinando as relações do Estado com empregadores e do Estado com traba-

² Cf. MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 20.

lhadores. Assim, a matéria também pode receber a denominação de Direito Administrativo do Trabalho, desde que presente a distinção quanto às questões envolvendo o regime administrativo de certos servidores públicos.

3. ATOS DO PODER EXECUTIVO

Além das leis que regulam o Direito do Trabalho (art. 22, inciso I, da Constituição da República), a legislação trabalhista, originada do Estado, também inclui disposições inseridas em atos do Poder Executivo.

Nesse aspecto, cabe fazer menção aos regulamentos presidenciais, ou seja, decretos que regulamentam certas leis pertinentes ao Direito do Trabalho. Cabe destacar que referidas disposições não podem alterar normas legais, nem versar sobre questões de competência da lei propriamente, mas apenas regulamentar a sua fiel execução (art. 84, inciso IV, da Constituição Federal de 1988).

O Decreto 99.684/1990 consolida as normas regulamentares do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

Ademais, diversas disposições oriundas do Ministério do Trabalho versam sobre questões trabalhistas, inspeção do trabalho, bem como Segurança e Medicina do Trabalho. O art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição Federal, estabelece competir ao Ministro de Estado a expedição de instruções para a execução de leis, decretos e regulamentos.

A Portaria 3.214, de 8 de junho de 1978, aprovou as Normas Regulamentadoras (NRs) relativas à Segurança e Medicina do Trabalho.

A Portaria 671/2021 do Ministério do Trabalho e Previdência disciplina matérias referentes à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho no que se refere a:

I – Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS);

II – contrato de trabalho, em especial: a) registro de empregados e anotações na CTPS; b) trabalho autônomo; c) trabalho intermitente; d) consórcio de empregadores rurais; e) contrato e nota contratual de músicos profissionais, artistas e técnicos de espetáculos de diversões;

III – contrato de parceria entre os salões de beleza e os profissionais;

IV – autorização de contratação de trabalhador por empresa estrangeira para trabalhar no exterior;

V – jornada de trabalho, em especial: a) autorização transitória para trabalho aos domingos e feriados; b) autorização permanente para trabalho aos domingos e feriados; c) prorrogação de jornada em atividades insalubres; d) anotação da hora de entrada e de saída em registro manual, mecânico ou eletrônico;

VI – apuração de parcelas variáveis de remuneração;

VII – efeitos de débitos salariais, de mora de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), de mora contumaz salarial e de mora contumaz de FGTS;

VIII – local para guarda e assistência dos filhos no período da amamentação;

IX – reembolso-creche;

X – registro profissional;

XI – registro de empresa de trabalho temporário;

XII – sistemas e cadastros, em especial: a) livro de inspeção do trabalho eletrônico (eLIT); b) substituição de informações nos sistemas do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) e da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS); c) RAIS; d) CAGED; e) disponibilização e utilização de informações contidas nas bases de dados do CAGED, da RAIS, do seguro-desemprego, do benefício emergencial de preservação do emprego e da renda (BEm) e do novo benefício emergencial de preservação do emprego e da renda (Novo BEm); f) cadastro de empregados por meio da Caixa Econômica Federal; g) Classificação Brasileira de Ocupações (CBO);

XIII – medidas contra a discriminação no trabalho;

XIV – trabalho em condições análogas às de escravo;

XV – atividades de direção, assessoramento e apoio político-partidário;

XVI – entidades sindicais e instrumentos coletivos de trabalho, em especial: a) registro no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNES) e certidão sindical; b) recolhimento e distribuição da contribuição sindical urbana; c) registro de instrumentos coletivos de trabalho; d) mediação na negociação coletiva de natureza trabalhista;

XVII – fiscalização orientadora em microempresas e empresas de pequeno porte;

XVIII – simulação de rescisão contratual e levantamento do FGTS em fraude à lei;

XIX – procedimentos e requisitos para o cadastro das entidades autorizadas a operar ou participar do Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado (PNMPO);

XX – diretrizes para execução da aprendizagem profissional e o Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional (CNAP);

XXI – diretrizes para execução da modalidade qualificação presencial no âmbito do Programa Brasileiro de Qualificação Social e Profissional (QUALIFICAÇÃO BRASIL).

Ainda a respeito do tema, segundo o art. 29 da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, incluído pela Lei 13.655/2018, em qualquer órgão ou Poder, a edição de *atos normativos por autoridade administrativa*, salvo os de mera organização interna, pode ser precedida de *consulta pública para manifestação de interessados*, preferencialmente por meio eletrônico, a qual deve ser considerada na decisão. A *convocação* deve conter a minuta do ato normativo e fixará o prazo e demais condições da consulta pública, observadas as normas legais e regulamentares específicas, se houver.

As autoridades públicas devem atuar para aumentar a *segurança jurídica na aplicação das normas*, inclusive por meio de *regulamentos, súmulas administrativas e respostas a consultas* (art. 30 da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, acrescentado pela Lei 13.655/2018). Os mencionados instrumentos terão *caráter vinculante em relação ao órgão ou à entidade a que se destinam*, até ulterior revisão.

Ademais, conforme o art. 26 da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, incluído pela Lei 13.655/2018, para eliminar irregularidade, incerteza jurídica ou situação contenciosa na *aplicação do Direito Público*, inclusive no caso de expedição de licença, a autoridade administrativa pode, após oitiva do órgão jurídico e, quando for o caso, após realização de consulta pública, e presentes razões de relevante interesse geral, *celebrar compromisso com os interessados*, observada a legislação aplicável, o qual só deve produzir efeitos a partir de sua publicação oficial.

Embora esse dispositivo mencione Direito Público, é possível entender que a sua previsão também se aplica, de forma extensiva, às *normas de ordem pública*.

O referido *compromisso*: deve buscar solução jurídica proporcional, equânime, eficiente e compatível com os interesses gerais; não pode conferir desoneração permanente de dever ou condicionamento de direito reconhecidos por orientação geral; deve prever com clareza as obrigações das partes, o prazo para seu cumprimento e as sanções aplicáveis em caso de descumprimento.

4. REGULAMENTAÇÃO DE DISPOSIÇÕES RELATIVAS À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

O art. 16 da Lei Complementar 95/1998 estabelece que os órgãos diretamente subordinados à Presidência da República e os Ministérios, assim como as entidades da administração indireta, devem adotar as providências necessárias para ser efetuada a triagem, o exame e a consolidação dos decretos de conteúdo normativo e geral e demais atos normativos inferiores em vigor, vinculados às respectivas áreas de competência, remetendo os textos consolidados à Presidência da República, que os examinará e reunirá em coletâneas, para posterior publicação.

Nesse contexto, o Decreto 10.854/2021 regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista sobre os seguintes temas: I – Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas Infralegais; II – Prêmio Nacional Trabalhista; III – livro de inspeção do trabalho eletrônico (eLIT); IV – fiscalização das normas de proteção ao trabalho e de segurança e saúde no trabalho; V – diretrizes para elaboração e revisão das Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho; VI – certificado de aprovação do equipamento de proteção individual, nos termos do disposto no art. 167 da CLT; VII – registro eletrônico de controle de jornada, nos termos do disposto no art. 74 da CLT; VIII – mediação de conflitos coletivos de trabalho; IX – empresas prestadoras de serviços a terceiros, nos termos do disposto na Lei 6.019/1974; X – trabalho temporário, nos termos do disposto na Lei 6.019/1974; XI – gratificação de Natal, nos termos do disposto na Lei 4.090/1962 e na Lei 4.749/1965; XII – relações individuais e coletivas de trabalho rural, nos termos do disposto na Lei 5.889/1973; XIII – vale-transporte, nos termos do disposto na Lei 7.418/1985; XIV – Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade e da licença-paternidade, nos termos do disposto na Lei 11.770/2008; XV – situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior, nos termos do disposto no § 2.º do art. 5.º, nos §§ 1.º a 4.º do art. 9.º e no art. 12 da Lei 7.064/1982; XVI – repouso semanal remunerado e pagamento de salário nos feriados civis e religiosos, nos termos do disposto na Lei 605/1949; XVII – Relação Anual de Informações Sociais (RAIS); XVIII – Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT).

5. PROGRAMA PERMANENTE DE CONSOLIDAÇÃO, SIMPLIFICAÇÃO E DESBUROCRATIZAÇÃO DE NORMAS TRABALHISTAS INFRALEGAIS

Foi instituído o Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas Infralegais no âmbito do Ministério do Trabalho e Previdência (art. 2.º do Decreto 10.854/2021).

Sendo assim, o Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas Infralegais deve abranger iniciativas de revisão, compilação e consolidação de normas trabalhistas infralegais (art. 3.º do Decreto 10.854/2021).

A compilação e a consolidação dos atos normativos em vigor vinculados à área trabalhista devem obedecer ao disposto no Decreto 9.191/2017 e no Decreto 10.139/2019 (art. 4.º do Decreto 10.854/2021).

O Decreto 9.191/2017 estabelece as normas e as diretrizes para elaboração, redação, alteração, consolidação e encaminhamento de propostas de atos normativos ao Presidente da República pelos Ministros de Estado (art. 1.º). Incumbe aos Ministros de Estado a proposição de atos normativos, conforme as áreas de competências dos órgãos (art. 22 do Decreto 9.191/2017).

O Decreto 10.139/2019 dispõe sobre a revisão e a consolidação dos atos normativos inferiores a decreto editados por órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional (art. 1.º).

São objetivos gerais do Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas Infralegais: I – promover a conformidade às normas trabalhistas infralegais e o direito ao trabalho digno; II – buscar a simplificação e a desburocratização do marco regulatório trabalhista, de modo a observar o respeito aos direitos trabalhistas e a redução dos custos de conformidade das empresas; III – promover a segurança jurídica; IV – alcançar marco regulatório trabalhista infralegal harmônico, moderno e dotado de conceitos claros, simples e concisos; V – aprimorar a interação do Ministério do Trabalho e Previdência com os administrados; VI – ampliar a transparência do arcabouço normativo aos trabalhadores, aos empregadores, às entidades sindicais e aos operadores do direito por meio do acesso simplificado ao marco regulatório trabalhista infralegal; VII – promover a integração das políticas de trabalho e de previdência; VIII – melhorar o ambiente de negócios, o aumento da competitividade e a eficiência do setor público, para a geração e a manutenção de empregos (art. 5.º do Decreto 10.854/2021).

São objetivos específicos do Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas Infralegais: I – triar e catalogar a legislação trabalhista infralegal com matérias conexas ou afins; II – garantir, por meio da articulação entre as áreas, que o repositório de normas trabalhistas infralegais seja disponibilizado em ambiente único e digital, constantemente atualizado; III – promover a participação social, inclusive por meio de consultas públicas; IV – buscar a harmonização das normas trabalhistas e previdenciárias infralegais; V – revogar atos normativos exauridos ou tacitamente revogados (art. 6.º do Decreto 10.854/2021).

As normas trabalhistas infralegais analisadas no âmbito do Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas Infralegais devem ser organizadas e compiladas em coletâneas, de acordo com os seguintes temas: I – legislação trabalhista, relações de trabalho e políticas públicas de trabalho; II – segurança e saúde no trabalho; III – inspeção do trabalho; IV – procedimentos de multas e recursos de processos administrativos trabalhistas; V – convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT); VI – profissões regulamentadas; VII – normas administrativas (art. 7.º do Decreto 10.854/2021). O Ministério do Trabalho e Previdência pode incluir outros temas para a organização de normas infralegais relacionados à sua área de atuação.

Nos termos do art. 8.º do Decreto 10.854/2021, os atos normativos infralegais de natureza trabalhista editados pelo Ministério do Trabalho e Previdência devem ser incorporados

aos atos normativos consolidados ou revistos de acordo com os temas de que trata o art. 7.º do Decreto 10.854/2021.

É vedada a edição de atos normativos autônomos quando houver ato normativo consolidado ou compilado que trate do mesmo tema. Os atos normativos infralegais de matéria trabalhista a serem editados pelo Ministério do Trabalho e Previdência, incluídos aqueles relativos à inspeção do trabalho, devem ser redigidos com clareza, precisão e ordem lógica, e devem apresentar conceitos técnicos e objetivos, em observância ao disposto no Decreto 9.191/2017 e no Decreto 10.139/2019.

Apenas serão admitidos os atos normativos inferiores a decreto editados nos termos do disposto no art. 2.º do Decreto 10.139/2019³. Quaisquer outros documentos existentes, no âmbito da Secretaria de Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência, que não tenham adotado a denominação prevista no art. 2.º do Decreto 10.139/2019, tais como manuais, recomendações, ofícios circulares, diretrizes e congêneres, perdem validade a partir da data de publicação do Decreto 10.854/2021 (11.11.2021).

O Ministério do Trabalho e Previdência deve avaliar e monitorar, a cada biênio, os resultados obtidos quanto à aderência aos objetivos específicos do Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas Infralegais previstos no art. 6.º do Decreto 10.139/2019 (art. 9.º).

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

1. EMPRESA

Diante da redação do art. 2.º da CLT, mostra-se relevante verificar o significado e a definição de empresa no âmbito do Direito, especialmente para fins trabalhistas.

Empresa é a atividade econômica *organizada*, presentes a coordenação e a organização dos fatores de produção, destinada à produção ou à circulação de bens ou de serviços no mercado.

Empresário é quem exerce profissionalmente esta atividade (art. 966 do Código Civil de 2002). Portanto, há aqueles que, mesmo exercendo atividade econômica, não são considerados empresários, seja por expressa exclusão prevista em lei (parágrafo único do art. 966 do Código Civil de 2002), seja pela ausência de organização dos fatores de produção ao desenvolver a atividade. Frise-se que o empresário, ou seja, aquele que exerce a atividade empresarial, tanto pode ser uma pessoa jurídica como uma pessoa física.

De acordo com o parágrafo único do art. 966 do Código Civil de 2002, aqueles que exercem profissão intelectual, de natureza científica, literária ou artística, ainda com o concurso de auxiliares ou colaboradores, em princípio, não são considerados empresários e, por consequência, sua atividade não é considerada empresarial. No entanto, a parte final do mesmo dispositivo ressalva a hipótese de o exercício da referida profissão constituir

³ A partir da entrada em vigor do Decreto 10.139/2019 (03.02.2020), os atos normativos inferiores a decreto devem ser editados sob a forma de: I – portarias: atos normativos editados por uma ou mais autoridades singulares; II – resoluções: atos normativos editados por colegiados; ou III – instruções normativas: atos normativos que, sem inovar, orientem a execução das normas vigentes pelos agentes públicos (art. 2.º do Decreto 10.139/2019).

elemento de empresa, de forma que, se presente a *organização* da atividade econômica, típica da atividade empresarial, esta passa a ser assim reconhecida.

No âmbito da Consolidação das Leis do Trabalho, o empregador é considerado como a própria empresa. Essa previsão é objeto de crítica por parte da doutrina, justamente porque a empresa, como mencionado, em termos técnicos, seria a atividade econômica organizada, não apresentando personalidade jurídica para figurar em um dos polos da relação jurídica de emprego.

No entanto, a definição adotada pelo art. 2.º, *caput*, da CLT apresenta importantes efeitos práticos em questões envolvendo a sucessão trabalhista, no sentido de que o empregador é a empresa, independentemente de modificações na sua titularidade ou propriedade (arts. 10 e 448 da CLT).

Na realidade, pode-se dizer que empregador é toda pessoa jurídica, pessoa natural ou ente despersonalizado que contrate empregado, mantendo relação jurídica com este, ou seja, todo ente que se utilize de empregados para a realização de seu objetivo social.

§ 1.º 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.

2. EMPREGADOR POR EQUIPARAÇÃO

É possível existir empregador que não apresenta os elementos da empresa, sem exercer atividade econômica, ou que não tenha atividade com fins lucrativos, mas que, mesmo assim, precisa contratar empregado.

Tendo em vista esse aspecto, o § 1.º apresenta a figura do *empregador por equiparação*.

Como se nota, os entes indicados no dispositivo em questão estão inseridos em rol meramente exemplificativo.

Quanto aos profissionais liberais, o dispositivo trabalhista adotou, de certa forma, a mesma orientação do parágrafo único do art. 966 do Código Civil de 2002, ao estabelecer que, em regra, aqueles que exercem profissão intelectual, de natureza científica, literária ou artística, ainda com o concurso de auxiliares ou colaboradores, não são reputados empresários e, por consequência, a atividade não é considerada empresarial.

O condomínio também pode ser empregador, ainda que não exerça atividade econômica ou lucrativa propriamente, não sendo, portanto, empresa no sentido técnico do termo. É óbvio que não se pode confundir o condomínio com a empresa que administra condomínios.

Cabe ressaltar que o art. 7.º, “a”, da CLT estabelece que os preceitos contidos na Consolidação das Leis do Trabalho não se aplicam “aos empregados domésticos”, sendo que estes possuem lei específica. Atualmente, observadas as peculiaridades do trabalho doméstico, a ele também se aplica, subsidiariamente, a CLT, conforme art. 19 da Lei Complementar 150/2015.

A Lei 2.757, de 23 de abril de 1956, em seu art. 1.º, esclareceu que são excluídos das disposições do art. 7.º, “a”, da CLT “os empregados porteiros, zeladores, faxineiros e serventes de prédios de apartamentos residenciais, desde que a serviço da administração do edifício e não de cada condômino em particular”. Assim, o condomínio encontra-se inserido como empregador por equiparação (art. 2.º, § 1.º, *in fine*, da CLT).

Frise-se que somente os empregados a serviço de condômino em particular é que, em tese, serão empregados domésticos. Quanto aos empregados arrolados pela Lei 2.757/1956, não são domésticos. Portanto, o condomínio, por expressa disposição de lei, é verdadeiro empregador, não doméstico, quando possua empregado, aplicando-se as disposições da CLT.

§ 2.º 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.

§ 3.º 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.

3. GRUPO DE EMPRESAS

O art. 2.º, § 2.º, da Consolidação das Leis do Trabalho versa sobre o grupo de empresas no âmbito da relação de emprego, sendo a atual redação dada pela Lei 13.467/2017.

No Direito do Trabalho não são exigidos requisitos formais para a configuração do grupo de empresas, que pode decorrer de situação de fato, mesmo porque incide o princípio da primazia da realidade. Ainda na esfera trabalhista, entende-se que os integrantes do grupo econômico podem ser, de forma ampla, não apenas sociedades, mas também outras modalidades de pessoas jurídicas, organizações e mesmo pessoas naturais⁴.

O grupo econômico é formado por duas ou mais empresas, cada uma com personalidade jurídica própria.

A rigor, quem tem personalidade jurídica é a pessoa física ou natural (art. 2.º do Código Civil) ou a pessoa jurídica (art. 44 do Código Civil) que integra o grupo econômico, sabendo-se que a *empresa* é a *atividade econômica* organizada para oferecer bens e serviços ao mercado, normalmente com fim de lucro (cf. art. 966, *caput*, do Código Civil).

Por se tratar de grupo econômico, integrado por empresas, não se admite a sua constituição exclusivamente por entidades assim não consideradas, que não exerçam atividades econômicas e empresariais.

Nesse sentido, a rigor, não se configuraria grupo de empresas quando presentes apenas entidades consideradas empregadores por equiparação, que não exerçam atividades econômicas ou não tenham fins lucrativos, conforme art. 2.º, § 1.º, da CLT. Em sentido mais ampliativo, cf. TST, 8.ª T., RR – 101607-86.2016.5.01.0052. Ainda assim, é possível a existência de grupo que tenha atividade econômica em seu todo, embora de natureza mista, por ser composto de empresas e também de entidades consideradas empregadores por equiparação, isto é, com a presença também de entes que não exercem atividade tipicamente econômica, o que não afastaria a existência do grupo para fins trabalhistas.

Da mesma forma, admite-se a existência de grupo econômico em que as empresas exercem atividades econômicas de diversas naturezas, inclusive o grupo formado de empresas urbanas e de pessoas físicas ou jurídicas que exerçam atividade agroeconômica (empregadores rurais).

⁴ Cf. MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 203-204.

O grupo econômico, em tese, pode ser configurado de dois modos alternativos:

- 1) quando as empresas envolvidas estão sob a direção, controle ou administração de outra; ou
- 2) quando, mesmo guardando cada uma das empresas a sua autonomia, integrem grupo econômico.

A primeira hipótese refere-se ao *grupo econômico hierarquizado ou sob subordinação*, em que uma das empresas exerce o poder de dominação em face das demais.

Essa *dominação* da empresa principal é exercida sob a forma de *direção, controle ou administração* das empresas subordinadas.

Logo, no grupo econômico hierarquizado, a empresa principal, ao exercer o seu poder de dominação:

- a) *dirige* as empresas subordinadas, determinando o que fazer e como elas devem exercer as suas atividades; ou
- b) *controla* as empresas subordinadas, decidindo a respeito dos rumos a serem tomados ou das diretrizes a serem observadas por elas (como ocorre, por exemplo, quando a empresa controladora detém quantidade de ações suficiente para exercer o controle das empresas controladas); ou
- c) *administra* as empresas subordinadas, gerindo as suas atividades e organizando o modo de atuarem no mercado.

A segunda hipótese diz respeito ao *grupo econômico não hierarquizado*, ou seja, em que as empresas mantêm relação horizontal⁵, isto é, de coordenação, e não de dominação, inexistindo uma empresa principal e outras a ela subordinadas.

Entretanto, em qualquer caso, a mera identidade de sócios não caracteriza o grupo econômico, pois são necessários para a configuração do grupo três requisitos, quais sejam: a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes (art. 2.º, § 3.º, da CLT).

Portanto, a existência de sócios comuns, por si só, não configura o grupo de empresas, embora possa ser um indício da sua presença, a qual exige a efetiva comprovação dos três requisitos indicados. Cf. TST, SBDI-I, E-ED-RR-214940-39.2006.5.02.0472.

Assim, mesmo quando as empresas mantêm a autonomia entre si, a presença de interesses comuns e compartilhados entre elas, fazendo com que exerçam as suas atividades de modo conjunto, configura a existência do grupo econômico para fins trabalhistas.

A respeito do tema, cf. ainda a Súmula 239 do TST.

No âmbito rural, nos termos do art. 3.º, § 2.º, da Lei 5.889/1973, sempre que uma ou mais empresas, embora tendo cada uma delas personalidade jurídica própria, estiverem sob direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico ou financeiro rural, serão responsáveis solidariamente nas obrigações decorrentes da relação de emprego.

⁵ Cf. RUSSOMANO, Mozart Victor. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. Curitiba: Juruá, 1997. p. 67; NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 28. ed. São Paulo: LTr, 2002. p. 199.

Como se pode notar, na esfera rural também se admite o grupo econômico hierarquizado, ou seja, por dominação, e o grupo econômico em que as empresas mantêm entre si relação de coordenação⁶.

A consequência da existência de grupo econômico é que todas as empresas que o integram são *solidariamente responsáveis* pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

Isso significa que tanto a empresa principal como as empresas subordinadas (no grupo econômico hierarquizado) e todas as empresas que mantêm relação de coordenação entre si (no grupo econômico não hierarquizado) são responsáveis solidárias pelos direitos devidos aos empregados do grupo econômico e das empresas que o integrem.

Trata-se, no caso, de *solidariedade passiva*, decorrente de expressa previsão legal.

Nos termos do art. 265 do Código Civil, a solidariedade não se presume, pois resulta da lei (como ocorre no caso) ou da vontade das partes.

Por consequência, o credor (empregado) tem direito a exigir e receber de um ou de alguns dos devedores (empresas integrantes do grupo econômico), parcial ou totalmente, a dívida comum. Se o pagamento tiver sido parcial, todos os demais devedores continuam obrigados solidariamente pelo restante (art. 275 do Código Civil).

Além disso, não importa renúncia da solidariedade a propositura de ação pelo credor em face de um ou alguns dos devedores (uma ou algumas das empresas que integram o grupo econômico).

O empregado, assim, pode exigir os créditos trabalhistas da empresa a quem prestou serviços e (ou) das demais empresas que compõem o grupo econômico.

Não se observa benefício de ordem entre as empresas, pois a responsabilidade é solidária, e não subsidiária.

Discute-se, entretanto, se o grupo de empresas é o *empregador único*. Vale dizer, questiona-se se a relação jurídica do empregado é mantida com a empresa ou com o grupo econômico. Cabe verificar, assim, se o empregador é a empresa que integra o grupo econômico ou se é o próprio grupo econômico.

A questão envolve a temática de saber se no grupo de empresas também há *solidariedade ativa*, em que cada um dos credores solidários tem direito a exigir do devedor o cumprimento da prestação por inteiro (art. 267 do Código Civil).

Enquanto para certa corrente também incide a solidariedade ativa, por ser o grupo o empregador único⁷, para outros a solidariedade é apenas passiva⁸.

A atual redação do art. 2.º, § 2.º, da CLT parece indicar que a responsabilidade das empresas que integram o grupo econômico é apenas passiva, ao prever que elas “serão responsáveis solidariamente pelas *obrigações* decorrentes da relação de emprego” (destaquei).

Ainda assim, defende-se o entendimento de que essa questão deve ser analisada em cada caso concreto, tendo em vista a incidência do princípio da primazia da realidade.

⁶ Cf. MAGANO, Octavio Bueno. *Manual de direito do trabalho: direito individual do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 1992. v. 2, p. 88. Cf. ainda MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: Malheiros, 1998. p. 143.

⁷ Cf. MAGANO, Octavio Bueno. *Manual de direito do trabalho: direito individual do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 1992. v. 2, p. 97-101. Cf. ainda MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: Malheiros, 1998. p. 145.

⁸ Cf. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 28. ed. São Paulo: LTr, 2002. p. 201.

Há situações em que o poder de direção é exercido pelo grupo econômico como um todo, de modo que o empregado irá prestar serviços de forma subordinada às empresas que o integram. Com isso, o tempo de serviço prestado a uma das empresas é computado (como para fins de férias, 13.º salário e indenizações) quando o empregado é transferido e passa a prestar serviços para outra empresa do mesmo grupo econômico. Nesse caso, a relação de emprego existe e se desenvolve entre o empregado e o grupo econômico, o qual figura como o verdadeiro empregador. Ou seja, o contrato de trabalho é mantido entre o empregado e o grupo econômico, como empregador único. A respeito do tema, cf. Súmula 129 do TST.

Diversamente, há situações em que o empregado é juridicamente subordinado apenas a uma empresa, a qual exerce o poder diretivo e figura como o efetivo empregador. Nesse caso, o contrato de trabalho tem como sujeitos o empregado e a empresa. As demais empresas que integram o grupo econômico, ainda assim, respondem solidariamente pelos créditos trabalhistas.

4. CONSÓRCIO DE EMPREGADORES

O “consórcio de empregadores rurais” surgiu inicialmente, de forma oficial, na Portaria 1.964 do Ministério do Trabalho, de 1.º de dezembro de 1999 (revogada pela Portaria 671/2021).

Em conformidade com o art. 40 da Portaria 671/2021 do Ministério do Trabalho e Previdência, considera-se consórcio de empregadores rurais a união de produtores rurais, pessoas físicas, com a finalidade única de contratar, gerir e demitir trabalhadores para prestação de serviços, exclusivamente, aos seus integrantes.

A Lei 10.256, de 9 de julho de 2001, acrescentou à Lei 8.212/1991 o art. 25-A, estabelecendo sobre o tema que:

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.

Com isso, o tema passou a contar com tratamento legislativo, em plena observância do princípio da legalidade.

O objetivo desse instituto é estabelecer um novo modelo de contratação de empregados rurais, de forma conjunta, por vários produtores rurais. Procura-se evitar a informalidade no referido labor, bem como a intensa rotatividade de mão de obra, a incerteza quanto ao trabalho e o próprio desemprego (especialmente em períodos de entressafra).

Cabe esclarecer que na expressão “consórcio de empregadores rurais” o termo consórcio não está sendo utilizado em seu conceito técnico, do Direito Comercial e Empresarial, tal como previsto no art. 278 da Lei 6.404/1976.

Na realidade, o consórcio aqui mencionado é representado por um “pacto de solidariedade”, devidamente registrado em cartório de títulos e documentos, na forma do art. 265 do Código Civil de 2002, o que é previsto no art. 42, inciso II, da Portaria 671/2021 do Ministério do Trabalho e Previdência.

O art. 25-A, § 3.º, da Lei 8.212/1991 ratifica que os produtores rurais integrantes do consórcio serão “responsáveis solidários em relação às obrigações previdenciárias”.

No pacto de solidariedade, em que os produtores rurais se responsabilizam solidariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias decorrentes da contratação dos trabalhadores comuns, deve constar a identificação de todos os consorciados com: nome completo; Cadastro de Pessoas Físicas (CPF); documento de identidade; matrícula do Cadastro de Atividade Econômica da Pessoa Física (CAEPF); endereço e domicílio; endereço das propriedades rurais onde os trabalhadores exercerão atividades (art. 42, § 2.º, da Portaria 671/2021 do Ministério do Trabalho e Previdência).

Como confirma e acrescenta o art. 25-A, § 1.º, da Lei 8.212/1991, o documento (a ser registrado em cartório de títulos e documentos) de outorga, a um dos produtores, de poderes para contratar, gerir e demitir trabalhadores para prestação de serviços, exclusivamente, aos seus integrantes, 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.

O consórcio de empregadores rurais deve obter uma matrícula coletiva no Cadastro Específico do INSS (CEI), a ser deferida pela autarquia previdenciária. Efetivamente, em conformidade com o art. 25-A, § 2.º, da Lei 8.212/1991, o consórcio “deverá ser matriculado no INSS em nome do empregador a quem hajam sido outorgados os poderes”.

Como se nota, o consórcio de empregadores rurais, integrado por pessoas físicas, não se confunde com o grupo de empresas, pois não são exigidos os requisitos específicos do art. 2.º, § 2.º, da CLT, ou mesmo do art. 3.º, § 2.º, Lei 5.889/1973.

Mesmo assim, há traços de semelhança entre essas duas figuras, como a regra da responsabilidade solidária, e o fato de se considerar o consórcio de empregadores como “empregador único”, pois o contrato de trabalho, mantido com o empregado rural, no caso, é um só, na mesma linha da previsão da Súmula 129 do TST.

Por meio desse novo instituto, possibilita-se um único contrato de trabalho, firmado entre o empregado rural e o “consórcio de empregadores rurais”, concretizando o princípio da continuidade da relação de emprego, possibilitando que aquele preste os serviços a todos os integrantes do consórcio, que respondem, de forma solidária, em face da prestação do serviço como um todo.

Assim, não se verifica prejuízo ao empregado, mas a vantagem de não ficar na dependência de contratos precários, de curta duração, evitando, ainda, a incerteza quanto a conseguir uma nova contratação.

Para os produtores rurais, o sistema também é de interesse, pois evita ter de realizar sucessivas contratações de empregados que ainda não se conhece; o trabalhador, no sistema em questão, após concluir o serviço para um dos integrantes, pode dirigir-se ao outro produtor rural que necessita da mão de obra, e assim sucessivamente.

Cada produtor deve ir quitando os direitos trabalhistas do período em que utilizou o serviço do empregado, mas, havendo inadimplência, o empregado tem a seu favor o pacto de responsabilidade solidária, autorizando-o a cobrar o crédito de todos ou de certos integrantes do consórcio, na forma do art. 275 do Código Civil de 2002.

Além disso, devem ser organizados os documentos relativos à administração do consórcio, inclusive de outorga de poderes pelos produtores a um deles para contratar e gerir a mão de obra a ser utilizada nas propriedades integrantes do grupo (art. 42, inciso III, da Portaria 671/2021 do Ministério do Trabalho e Previdência).

Por fim, há quem defenda a possibilidade do consórcio de empregadores também no meio urbano, por não se verificar prejuízos ao empregado, mas, pelo contrário, os benefícios acima destacados, não ocorrendo, ainda infração à legislação trabalhista e previdenciária.

Nessa linha, para o âmbito urbano, sustenta-se a aplicação da legislação já existente, referente ao consórcio de produtores rurais, por meio da analogia, o que é autorizado pelo art. 8.º da CLT, tendo em vista a semelhança entre as duas situações de fato e a ausência de regulação legal específica para o caso do consórcio de empregadores urbanos.

5. PRESERVAÇÃO DO SIGILO SOBRE DOENÇAS E CONDIÇÕES DE SAÚDE

A Lei 14.289, de 3 de janeiro de 2022, dispõe sobre a obrigatoriedade de preservação do sigilo sobre a condição de pessoa que vive com infecção pelos vírus da imunodeficiência humana (HIV) e das hepatites crônicas (HBV e HCV) e de pessoa com hanseníase e com tuberculose, nos casos que estabelece.

Trata-se de diploma legal que tem como objetivo assegurar o sigilo das mencionadas situações sobre a saúde da pessoa, em respeito à privacidade e à intimidade (art. 5.º, inciso X, da Constituição da República), evitando-se, ainda, a discriminação (art. 3.º, inciso IV, e art. 5.º, inciso XLI, da Constituição Federal de 1988).

Nesse contexto, é vedada a divulgação, pelos agentes públicos ou privados, de informações que permitam a identificação da condição de pessoa que vive com infecção pelos vírus da imunodeficiência humana (HIV) e das hepatites crônicas (HBV e HCV) e de pessoa com hanseníase e com tuberculose, nos seguintes âmbitos: I – serviços de saúde; II – estabelecimentos de ensino; III – *locais de trabalho*; IV – administração pública; V – segurança pública; VI – processos judiciais; VII – mídia escrita e audiovisual (art. 2.º da Lei 14.289/2022).

O sigilo profissional sobre a condição de pessoa que vive com infecção pelos vírus da imunodeficiência humana (HIV) e das hepatites crônicas (HBV e HCV) e de pessoa com hanseníase e com tuberculose somente pode ser quebrado nos casos determinados por lei, por justa causa ou por autorização expressa da pessoa acometida ou, quando se tratar de criança, de seu responsável legal, mediante assinatura de termo de consentimento informado, observado o disposto no art. 11 da Lei 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD), sobre tratamento de dados pessoais sensíveis.

Em casos de outras doenças graves ou similares, que possam gerar estigma ou preconceito, defende-se a possibilidade de interpretação extensiva das referidas previsões normativas, por não se tratar de rol taxativo. Cf. ainda Súmula 443 do TST. Cf. comentários ao art. 453 da CLT.

Os serviços de saúde, públicos ou privados, e as operadoras de planos privados de assistência à saúde estão obrigados a proteger as informações relativas a pessoas que vivem com infecção pelos vírus da imunodeficiência humana (HIV) e das hepatites crônicas (HBV e HCV) e a pessoas com hanseníase e com tuberculose, bem como a garantir o sigilo das informações que eventualmente permitam a identificação dessa condição (art. 3.º da Lei 14.289/2022).

Esclareça-se que a obrigatoriedade de preservação do sigilo sobre a condição de pessoa que vive com infecção pelos vírus da imunodeficiência humana (HIV) e das hepatites

crônicas (HBV e HCV) e de pessoa com hanseníase e com tuberculose usuárias dos serviços de saúde recai sobre todos os profissionais de saúde e os trabalhadores da área de saúde.

O atendimento nos serviços de saúde, públicos ou privados, deve ser organizado de forma a não permitir a identificação, pelo público em geral, da condição de pessoa que vive com infecção pelos vírus da imunodeficiência humana (HIV) e das hepatites crônicas (HBV e HCV) e de pessoa com hanseníase e com tuberculose.

O descumprimento das disposições da Lei 14.289/2022 sujeita o agente público ou privado infrator às sanções previstas no art. 52 da Lei 13.709/2018, bem como às demais sanções administrativas cabíveis, e obriga-o a indenizar a vítima por danos materiais e morais, nos termos do art. 927 do Código Civil (art. 6.º da Lei 14.289/2022).

Entende-se que os danos morais (extrapatrimoniais) decorrem da violação dos direitos da personalidade envolvidos (privacidade, intimidade e sigilo), tornando devida a respectiva indenização. A obrigação de reparar os danos materiais, por sua vez, exige que a conduta do agente tenha causado prejuízos patrimoniais à vítima.

Nas situações em que for divulgada informação sobre a condição de pessoa que vive com infecção pelos vírus da imunodeficiência humana (HIV) e das hepatites crônicas (HBV e HCV) e de pessoa com hanseníase e com tuberculose por agentes que, por força de sua profissão ou do cargo que ocupam, estão obrigados à preservação do sigilo, e essa divulgação ficar caracterizada como intencional e com o intuito de causar dano ou ofensa, devem ser aplicadas em dobro: I – as penas pecuniárias ou de suspensão de atividades previstas no art. 52 da Lei 13.709/2018 (sanções administrativas); II – as indenizações pelos danos morais causados à vítima (art. 6.º, parágrafo único, da Lei 14.289/2022).

Nessas hipóteses, em decorrência do descumprimento do dever funcional e da presença de dolo específico do agente, as consequências do ato ilícito (ou seja, da referida divulgação) são mais acentuadas (dobradas), em consonância com o critério de justiça substancial.

✦ Jurisprudência

A) Agravo de instrumento em recurso de revista. Responsabilidade solidária. Grupo econômico. Entidade sem fins lucrativos. Ante a demonstração de aparente violação do art. 2.º, § 2.º, da CLT, impõe-se o processamento do recurso de revista, a fim de melhor examinar a questão. Agravo de instrumento conhecido e provido. **B) Recurso de revista. Responsabilidade solidária. Grupo econômico. Entidade sem fins lucrativos. Possibilidade.** No caso, não se constata efetiva violação do § 2.º do artigo 2.º da CLT, na medida em que, segundo a dicção do § 1.º do referido dispositivo legal, as instituições sem fins lucrativos equiparam-se ao conceito de empregador para todos os efeitos legais trabalhistas. Logo, numa interpretação sistemática e teleológica da referida norma, não há como afastar a aplicação do § 2.º às instituições sem fins lucrativos, pois a ausência de finalidade lucrativa não inviabiliza a formação de grupo econômico. Na mesma linha, inclusive, já se posicionou a SDI-1 desta Corte, sendo reiterado o mesmo entendimento no âmbito das Turmas deste Tribunal Superior. Recurso de revista não conhecido (TST, 8.ª T., RR – 101607-86.2016.5.01.0052, Red. Min. Dora Maria da Costa, DEJT 10.05.2019).

Recurso de embargos em recurso de revista. Configuração de grupo econômico. Art. 2.º, § 2.º, da CLT. Existência de sócios em comum. A interpretação do art. 2.º, § 2.º, da CLT conduz à conclusão de que, para a configuração de grupo econômico, não basta a mera situação de coordenação entre as empresas. É necessária a presença de relação hierárquica entre elas, de efetivo controle de uma empresa sobre as outras. O simples fato de haver sócios em comum não implica por si só o reconhecimento do grupo econômico. No caso, não há elementos fáticos que comprovem a existência de hierarquia ou de laços de direção entre as reclamadas que autorize a responsabilidade solidária. Recurso de Embargos conhecido por divergência jurisprudencial e desprovido (TST, SBDI-I, E-ED-RR-214940-39.2006.5.02.0472, Rel. Min. Horácio Raymundo de Senna Pires, DEJT 15.08.2014).

✦ Súmulas, Orientações Jurisprudenciais e Precedentes Normativos

Súmula 93 do TST: Bancário. Integra a remuneração do bancário a vantagem pecuniária por ele auferida na colocação ou na venda de papéis ou valores mobiliários de empresas pertencentes ao mesmo grupo econômico, se exercida essa atividade no horário e no local de trabalho e com o consentimento, tácito ou expresso, do banco empregador.

Súmula 129 do TST: A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário.

Súmula 239 do TST: Bancário. Empregado de empresa de processamento de dados. É bancário o empregado de empresa de processamento de dados que presta serviço a banco integrante do mesmo grupo econômico, exceto quando a empresa de processamento de dados presta serviços a banco e a empresas não bancárias do mesmo grupo econômico ou a terceiros.

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

1. EMPREGADO

Empregado é todo trabalhador que presta serviço ao empregador. Nos polos da relação jurídica de emprego figuram, justamente, o empregado e o empregador.

Cabe ressaltar que o empregado é sempre uma pessoa física ou natural, que presta serviços com subordinação (“dependência”), não eventualidade, onerosidade (prestação de serviço “mediante salário”) e pessoalidade, sendo este último aspecto mencionado no art. 2.º, *caput*, da CLT.

2. REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Os requisitos fático-jurídicos, ou seja, para a verificação de vínculo de emprego no plano dos fatos, são os seguintes: a prestação de serviços por pessoa física (pessoa natural), com personalidade, de forma não eventual, subordinada e com onerosidade (arts. 2.º e 3.º da CLT).

Esses são os requisitos fático-jurídicos, ou seja, para a verificação de vínculo de emprego no plano dos fatos.

A exclusividade não é exigida como elemento imprescindível para a configuração da relação de emprego, embora a sua existência possa reforçar a presença do contrato de trabalho.

Especificamente quanto ao aeronauta (piloto de aeronave, comissário de voo e mecânico de voo), conforme o art. 20, § 1.º, da Lei 13.475/2017, o tripulante de voo ou de cabine só pode exercer função remunerada a bordo de aeronave de um operador ao qual não esteja diretamente vinculado por contrato de trabalho quando o serviço aéreo não constituir atividade fim, e desde que por prazo não superior a 30 dias consecutivos, contado da data de início da prestação dos serviços. Essa prestação de serviço remunerado não pode ocorrer por mais de uma vez ao ano e deve ser formalizada por contrato escrito, sob pena de presunção de vínculo empregatício do tripulante diretamente com o operador da aeronave.

Logo, observa-se certa restrição quanto ao tripulante de voo ou de cabine a respeito do exercício de labor remunerado a bordo de aeronave para outro operador que não seja o empregador, isto é, com quem não seja mantido diretamente o contrato de trabalho.

Frise-se que o disposto no art. 20 da Lei 13.475/2017 não se aplica quando o operador da aeronave for órgão ou entidade da administração pública, no exercício de missões institucionais ou de poder de polícia (art. 20, § 3.º, da Lei 13.475/2017, incluído pela Lei 14.163/2021).

2.1 Pessoa natural

O empregado é sempre *pessoa física* (pessoa natural).

O Direito do Trabalho estabelece normas jurídicas em proteção da pessoa humana do trabalhador, garantindo o preceito maior de dignidade nas relações de trabalho.

Nos termos do art. 129 da Lei 11.196/2005, para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da *sociedade prestadora de serviços*, quando por esta realizada, se sujeita tão somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 do Código Civil.

O referido dispositivo legal estabelece que as *pessoas jurídicas* prestadoras de *serviços intelectuais*, incluídos os de natureza científica, artística ou cultural, sujeitam-se apenas ao regime fiscal e previdenciário das pessoas jurídicas. Admite-se, entretanto, a desconsideração da personalidade jurídica da sociedade, em caso de abuso da personalidade jurídica, caracterizado pelo desvio de finalidade ou pela confusão patrimonial.

O Supremo Tribunal Federal declarou a *constitucionalidade* do art. 129 da Lei 11.196/2005 (STF, Pleno, ADC 66/DF, Rel. Min. Cármen Lúcia, j. 21.12.2020).

Prevaleceu o entendimento de que essa norma legal está em harmonia com os preceitos constitucionais, notadamente com o art. 1.º, inciso IV, da Constituição Federal de 1988, ao prever que a República Federativa do Brasil tem como fundamentos, entre outros, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Nesse contexto, é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer (art. 5.º, inciso XIII, da Constituição da República). Além disso, é assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei (art. 170, parágrafo único, da Constituição Federal de 1988).

Ainda assim, a contratação de pessoa jurídica para a prestação de serviços intelectuais, conforme o caso concreto, pode ser objeto de verificação quanto à legalidade e regularidade, mesmo na esfera trabalhista (art. 9.º da CLT), por não se admitir a fraude à lei (art. 166, inciso VI, do Código Civil), o abuso de direito (art. 187 do Código Civil) e o abuso da personalidade jurídica (art. 50 do Código Civil).

2.2 Pessoaalidade

A *pessoaalidade* significa a prestação dos serviços pelo próprio trabalhador, sem que seja substituído constantemente por terceiros, aspecto este relevante ao empregador, que o contratou tendo em vista a sua pessoa.

O contrato de trabalho, portanto, é *intuitu personae*. Mesmo assim, a substituição, em uma ou outra ocasião, do empregado, com a anuência do empregador, não é apta a descaracterizar um longo vínculo de emprego.

2.3 Não eventualidade

Trabalho *não eventual*, em um primeiro enfoque, é aquele habitual, contínuo.

Pode-se dizer, entretanto, que a não eventualidade significa a prestação de serviços ligados às atividades normais do empregador, ou seja, realizando serviços permanentemente necessários à atividade do empregador ou ao seu empreendimento.

A não eventualidade também pode significar a fixação do empregado em certa fonte de trabalho, que toma os seus serviços.

2.4 Subordinação

A *subordinação*, considerado o requisito de maior relevância na caracterização da relação de emprego, significa que a prestação dos serviços é feita de forma dirigida pelo empregador, o qual exerce o poder de direção. O empregado, inserido na organização da atividade do empregador, deve seguir as suas determinações e orientações, estabelecidas dentro dos limites legais.

O empregador é quem corre os riscos da atividade exercida. O empregado, assim, presta serviços por conta alheia, o que corresponde à “alteridade”, presente no contrato de trabalho.

A subordinação, no caso, decorre do contrato de trabalho, referindo-se ao modo de o empregado prestar os serviços ao empregador. Trata-se, assim, de *subordinação jurídica*, que é a modalidade de subordinação essencial para caracterizar a relação de emprego.

No entanto, a subordinação também pode ser vista no aspecto econômico, no sentido de que o empregado estaria subordinado, em termos econômicos, ao empregador. Porém, a relação de emprego pode perfeitamente existir sem que esta situação esteja presente.

A subordinação social significa que o empregado estaria em posição social inferior em relação ao empregador, por ser este o titular do empreendimento. Também aqui tal situação não é obrigatoriamente exigida no contrato de trabalho.

A subordinação técnica indica que o empregador estaria em posição superior ao empregado, no que tange ao conhecimento técnico referente à atividade exercida. Mais uma vez, tal hipótese pode deixar de existir na relação de emprego, bastando imaginar o caso em que o empregado, altamente especializado, é contratado justamente por ter os conhecimentos que faltam e são necessários ao titular do empreendimento.

Frise-se que a relação de emprego, na qualidade de advogado, não retira a isenção técnica nem reduz a independência profissional inerentes à advocacia (art. 18 da Lei 8.906/1994). O advogado empregado não está obrigado à prestação de serviços profissionais de interesse pessoal dos empregadores, fora da relação de emprego.

Por fim, tem-se a subordinação hierárquica, no sentido de que o empregado estaria inserido na hierarquia da instituição da empresa, devendo, assim, obedecer às suas regras.

Tendo em vista as novas formas de organização do trabalho, parte da doutrina e da jurisprudência reconhece não apenas a *subordinação objetiva* (presente quando os serviços prestados integram os objetivos da atividade empresarial), mas também a chamada *subordinação estrutural*, principalmente em questões relacionadas à terceirização e ao trabalho a distância (como o teletrabalho). Nesse enfoque, reconhece-se a subordinação, inerente à relação de emprego, quando o empregado desempenha atividades que se encontram integradas à estrutura e à dinâmica organizacional da empresa, ao seu processo produtivo

ou às suas atividades essenciais, não mais se exigindo a subordinação jurídica clássica, em que se verificavam ordens diretamente emanadas do empregador. Cf. TST, 3.ª T., RR-710-60.2017.5.09.0127, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, *DEJT* 06.06.2019.

Ainda assim, prevalece o entendimento de que a subordinação estrutural não é suficiente para a configuração do vínculo de emprego, exigindo-se a presença de subordinação jurídica, relativa ao modo de prestação do serviço pelo empregado⁹, em que o empregador exerce o poder de direção, como decorrência do contrato de trabalho. Cf. TST, 2.ª T., RR-1893-51.2017.5.10.0802, Rel. Min. Maria Helena Mallmann, *DEJT* 03.11.2021. TST, 4.ª T., RR-21078-11.2015.5.04.0221, Rel. Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos, *DEJT* 08.10.2021. TST, 1.ª T., RR-714-33.2014.5.12.0026, Rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann, *DEJT* 04.08.2021.

A respeito da controvérsia sobre a configuração do vínculo de emprego entre motorista de aplicativo e empresa responsável por plataforma digital de transporte de passageiros, cf. TST, E-RR-1000123-89.2017.5.02.0038 e E-RR-100353-02.2017.5.01.0066.

2.5 Onerosidade

A *onerosidade* significa que os serviços prestados têm como contraprestação o recebimento da remuneração, não se tratando, assim, de trabalho gratuito. O empregado trabalha com o fim de receber salário, sendo este seu objetivo ao firmar o pacto laboral.

Isso significa a existência do chamado *animus contrahendi*, no sentido de intenção de formar o pacto laboral, com o intuito do empregado, ao contratar, de receber a contraprestação pela prestação de seu serviço, ou seja, a remuneração, para que se possa falar em relação de emprego.

A onerosidade pode estar presente mesmo que a remuneração, em si, não tenha sido quitada, encontrando-se o empregador inadimplente com esta obrigação.

A Lei 9.608/1998, em seu art. 1.º, com redação dada pela Lei 13.297/2016, define o serviço voluntário como “a atividade não remunerada prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza ou a instituição privada de fins não lucrativos que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa”. O serviço voluntário não gera vínculo empregatício nem obrigação de natureza trabalhista previdenciária ou afim.

Ainda quanto ao tema, os estudantes matriculados em curso de graduação e associados à respectiva “empresa júnior” exercem *trabalho voluntário*, nos termos da Lei 9.608/1998 (art. 3.º, § 2.º, da Lei 13.267/2016, que disciplina a criação e a organização das associações denominadas “empresas juniores”, com funcionamento perante instituições de ensino superior).

Considera-se “empresa júnior” a entidade organizada nos termos da Lei 13.267/2016, sob a forma de associação civil gerida por estudantes matriculados em cursos de graduação de instituições de ensino superior, com o propósito de realizar projetos e serviços que contribuam para o desenvolvimento acadêmico e profissional dos associados, capacitando-os para o mercado de trabalho (art. 2.º).

⁹ Cf. MANUS, Pedro Paulo Teixeira. A subordinação jurídica e o vínculo de emprego. Consultor Jurídico, 3 de dezembro de 2021. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2021-dez-03/reflexoes-trabalhistas-subordinacao-juridica-vinculo-emprego>>.

Na mesma linha, o Supremo Tribunal Federal fixou a seguinte tese de repercussão geral: “O sistema de prestação voluntária de serviço auxiliar de Polícia Militar, previsto pela Lei Federal 10.029/2000 e instituído no Estado de São Paulo pela Lei 11.064/2002, cujas despesas são custeadas por auxílio mensal, de natureza meramente indenizatória, não gera vínculo empregatício nem obrigação de natureza trabalhista, previdenciária ou afim” (STF, Pleno, RE 1.231.242/SP, Rel. Min. Luiz Fux, *Dje* 19.11.2020).

A Lei 14.370/2022 instituiu o Programa Nacional de Prestação de Serviço Civil Voluntário e o Prêmio Portas Abertas, vinculados ao Ministério do Trabalho e Previdência, com o objetivo de auxiliar na inclusão produtiva de pessoas em situação de vulnerabilidade e de reduzir os impactos sociais e no mercado de trabalho causados pela emergência de saúde pública de importância internacional relacionada ao coronavírus responsável pela covid-19. O referido Programa tem duração de 24 meses a contar da entrada em vigor da Lei 14.370/2022 (15.06.2022).

O Programa Nacional de Prestação de Serviço Civil Voluntário tem o objetivo de incentivar os Municípios e o Distrito Federal a ofertar atividades de interesse público, sem vínculo empregatício ou profissional de qualquer natureza, para: I – jovens com idade entre 18 e 29 anos; II – pessoas com idade superior a 50 anos sem vínculo formal de emprego há mais de 24 meses; III – pessoas com deficiência, nos termos do art. 2.º da Lei 13.146/2015 - Estatuto da Pessoa com Deficiência (art. 2.º da Lei 14.370/2022).

Têm prioridade para aderir ao Programa Nacional de Prestação de Serviço Civil Voluntário os trabalhadores que: I – forem beneficiários dos programas de transferência de renda de que trata a Lei 14.284/2021 (Programa Auxílio Brasil e Programa Alimenta Brasil), ou de outros que venham a substituí-los; ou II – pertencerem à família de baixa renda inscrita no Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal (CadÚnico), de que trata o art. 6.º-F da Lei 8.742/1993.

São consideradas atividades de interesse público aquelas identificadas pelo Município ou pelo Distrito Federal com a finalidade de cumprir os objetivos do Programa Nacional de Prestação de Serviço Civil Voluntário, desde que a conveniência e a oportunidade da sua escolha sejam fundamentadas pelo gestor municipal ou distrital.

Não podem participar do Programa Nacional de Prestação de Serviço Civil Voluntário aqueles que receberem benefício de natureza previdenciária do Regime Geral de Previdência Social ou dos Regimes Próprios de Previdência Social (art. 3.º da Lei 14.370/2022). Essa previsão não se aplica aos beneficiários de pensão por morte ou auxílio-acidente.

O Prêmio Portas Abertas, por sua vez, tem a finalidade de reconhecer e condecorar os entes federativos que se destacarem na implementação do Programa Nacional de Prestação de Serviço Civil Voluntário (art. 15 da Lei 14.370/2022).

O mencionado Programa é passível de questionamento, notadamente quanto à constitucionalidade, pois desvirtua a concepção de serviço voluntário, ao estabelecer, entre outros aspectos: o pagamento de auxílio pecuniário de natureza indenizatória, a título de bolsa (art. 6.º, inciso IV, da Lei 14.370/2022), em valor equivalente ao salário mínimo por hora (art. 6.º, § 2.º, da Lei 14.370/2022); o pagamento de vale-transporte ou o oferecimento de outra forma de transporte (art. 6.º, inciso V, da Lei 14.370/2022); a contratação de seguro contra acidentes pessoais (art. 6.º, inciso VI, da Lei 14.370/2022); o encaminhamento para os serviços de intermediação de mão de obra (art. 6.º, inciso VIII, da Lei 14.370/2022); a carga horária máxima para o desempenho de atividades de interesse público no âmbito de órgãos e entidades municipais e distritais (art. 5.º, inciso I, da Lei 14.370/2022); a carga

horária mínima para a oferta de cursos de formação inicial e continuada ou de qualificação profissional (art. 5.º, inciso II, da Lei 14.370/2022); o período de recesso, a ser gozado preferencialmente durante as férias escolares (art. 6.º, § 5.º, da Lei 14.370/2022).

As disposições da Lei 14.370/2022 indicam, na realidade, a presença de carácter oneroso na relação jurídica em questão, mais próxima do vínculo de emprego precário, sem a garantia plena dos direitos trabalhistas e previdenciários, em desacordo com o art. 7.º da Constituição da República, distanciando-se do genuíno serviço voluntário e do trabalho gratuito.

O auxílio pecuniário devido ao beneficiário, a título de bolsa, embora formalmente de natureza indenizatória, é pago “pelo desempenho das atividades” (art. 6.º, inciso IV, da Lei 14.370/2022), ou seja, como contraprestação pelo serviço prestado, o que indica a existência de onerosidade (art. 3.º da CLT). Não se trata, assim, de valor destinado ao custeio das despesas necessárias à execução do serviço voluntário, como se observa no art. 6.º da Lei 10.029/2000, ou de ressarcimento pelas despesas comprovadamente realizadas no desempenho das atividades voluntárias (art. 3.º da Lei 9.608/1998).

O art. 10 da Lei 14.370/2022, sobre as entidades que devem realizar a qualificação para o trabalho dos beneficiários (Serviço Nacional de Aprendizagem dos Industriários, Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, Serviço Nacional de Aprendizagem Rural, Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte, Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo, Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas), confirma o desvirtuamento do serviço voluntário decorrente desse diploma legal, pois mesmo o aprendiz, inscrito em programa de aprendizagem de formação técnico-profissional metódica, normalmente oferecido pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem, é considerado empregado, regido por contrato de trabalho especial (art. 428 da CLT).

Além disso, a previsão de que o referido Programa será ofertado pelo Município ou pelo Distrito Federal por meio de processo seletivo público simplificado, que dispensará a realização de concurso público (art. 4.º, § 1.º, da Lei 14.370/2022), pode gerar a violação do art. 37, inciso II, da Constituição Federal de 1988.

Frise-se ainda que o beneficiário será desligado do Programa Nacional de Prestação de Serviço Civil Voluntário nas seguintes hipóteses: I – admissão em emprego, na forma prevista no art. 3.º da Consolidação das Leis do Trabalho; II – posse em cargo público; III – frequência inferior à mínima estabelecida no curso de formação inicial e continuada ou de qualificação profissional; ou IV – aproveitamento insuficiente (art. 14 da Lei 14.370/2022). O edital de seleção pública pode prever outras hipóteses de desligamento do Programa Nacional de Prestação de Serviço Civil Voluntário.

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

3. TRABALHO MANUAL, TÉCNICO E INTELLECTUAL

O art. 7.º, no inciso XXXII, da Constituição Federal de 1988 proíbe a distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos.

O *princípio da não discriminação* significa não ser admitido o tratamento desigual sem razoabilidade nem justificativa lógica, caracterizando injusta diferenciação sem parâmetros que possam ser admitidos ou mesmo justificados.