

Critério clássico de imputação de responsabilidade trabalhista no Brasil: vínculo de emprego.
Transformações na legislação

Ausência de previsão expressa em lei de responsabilidade jurídica do tomador final de serviços por violações ocorridas em sua cadeia de produção?

Pesquisa da FGV aponta 13 precedentes de decisões judiciais de responsabilização de grandes empresas por violações de direitos humanos pelo uso de trabalho análogo ao de escravo, tendo por critérios a verificação de:

- Grau de influência/dependência econômica existente entre as empresas
- Exclusividade da produção
- Mesma finalidade econômica
- Mesma cadeia de produção
- Ausência ou presença de inspeções para verificação das condições de trabalho nas empresas contratadas
- Vantagem econômica decorrente do uso de escravidão contemporânea

Teorias complementares de responsabilidade civil

CEGUEIRA DELIBERADA – DOLO EVENTUAL

AJENIDAD (ALTERIDADE) – DETENTOR DO PRODUTO ECONÔMICO DO TRABALHO

DEVIDA DILIGÊNCIA - DUE DILIGENCE

DIREITO AMBIENTAL/POLUIDOR PAGADOR

CONTRATOS COLIGADOS

Novo marco legal internacional internalizado: princípios orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU

DECRETO Nº 9.571, DE 21 DE NOVEMBRO DE 2018 - Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos.

Tais princípios, uma vez internalizados, deixarem de ser meras orientações e passaram a ser vinculantes

Art. 4º Caberá às empresas o respeito:

I - aos direitos humanos protegidos nos tratados internacionais dos quais o seu Estado de incorporação ou de controle sejam signatários; e

II - aos direitos e às garantias fundamentais previstos na Constituição.

Art. 5º Caberá, ainda, às empresas:

I - monitorar o respeito aos direitos humanos na cadeia produtiva vinculada à empresa; (...)

Art. 6º É responsabilidade das empresas não violar os direitos de sua força de trabalho, de seus clientes e das comunidades, mediante o controle de riscos e o dever de enfrentar os impactos adversos em direitos humanos com os quais tenham algum envolvimento e, principalmente:

I - agir de forma cautelosa e preventiva, nos seus ramos de atuação, inclusive em relação às atividades de suas subsidiárias, de entidades sob seu controle direito ou indireto, a fim de não infringir os direitos humanos de seus funcionários, colaboradores, terceiros, clientes, comunidade onde atuam e população em geral;

II - evitar que suas atividades causem, contribuam ou estejam diretamente relacionadas aos impactos negativos sobre direitos humanos e aos danos ambientais e sociais,

III - evitar impactos e danos decorrentes das atividades de suas subsidiárias e de entidades sob seu controle ou vinculação direta ou indireta;

Plasticidade do direito do trabalho em relação à figura do empregador

Art. 2º - Considera-se empregador a EMPRESA, INDIVIDUAL OU COLETIVA, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e DIRIGE A PRESTAÇÃO PESSOAL DE SERVIÇO.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, SOB A DEPENDÊNCIA DESTA e mediante salário.

EMPRESA = ATIVIDADE ECONÔMICA ORGANIZADA

EMPREGADO = PESSOALIDADE

EMPREGADOR = IMPESSOALIDADE

Figura do grupo econômico para responsabilização trabalhista

NOVA REDAÇÃO - LEI Nº 13.467, DE 2017 – ARTIGO 2º, § 2º DA CLT

Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria,

(1) ESTIVEREM SOB A DIREÇÃO, CONTROLE OU ADMINISTRAÇÃO DE OUTRA, OU AINDA (VERTICAL, POR SUBORDINAÇÃO)

(2) QUANDO, MESMO GUARDANDO CADA UMA SUA AUTONOMIA, INTEGREM GRUPO ECONÔMICO, (HORIZONTAL, POR COORDENAÇÃO)

serão responsáveis SOLIDARIAMENTE pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

- **GRUPO ECONÔMICO**

- O instituto do grupo econômico visa reforçar a garantia dos créditos trabalhistas, possibilitando ao empregado de um estabelecimento coligado a um grupo de outras empresas cobrar de todas elas os valores decorrentes da prestação de seus serviços. Também protege o trabalhador de manobras fraudulentas que poderiam vir a ocorrer de comum acordo entre as empresas, como, por exemplo, o esvaziamento patrimonial de alguma delas como forma de furtar-se do pagamento dos créditos laborais.
- **III.1) Conceito:** Grupo econômico, na lição de Maurício Godinho Delgado, é “(...) 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, financeiras, agroindustriais ou de qualquer outra natureza econômica” (Maurício Godinho Delgado, “Curso de Direito do Trabalho”, 7ª edição, Ed. LTR, página 399)

• III.2) Requisitos:

- - **Pluralidade de entidades (mais de uma personalidade jurídica)**. Vários estabelecimentos administrados por apenas uma pessoa jurídica, p.ex., compõe uma única empresa, e não um grupo econômico.
- - **Componente do grupo econômico deve ter uma dinâmica e um fim econômicos**. Ou seja, deve operar como uma empresa. Não precisa ser uma pessoa jurídica, necessariamente, podendo se tratar de um ente despersonalizado (como uma massa falida) ou pessoa física que atue como empresário.
- - **Nexo relacional entre as empresas**, seja de subordinação ou de coordenação, de modo que todos os entes se beneficiam, para a consecução de um objetivo comum, direta ou indiretamente do serviço prestado pelo(s) empregado(s). Os **grupos por subordinação são formados em situações em que há uma sociedade controladora (holding) e outras controladas**. A hierarquização usualmente é estabelecida por meio do controle acionário majoritário da empresa principal sobre as demais. Já os **grupos por coordenação formam-se quando há uma comunhão de interesses entre diferentes empresas para a execução de certo empreendimento**, as quais, embora formalmente autônomas e independentes, apresentam uma sincronia administrativa.

- - A legislação trabalhista não exige nenhuma forma específica para a constituição do grupo econômico, que pode ser formalizado conforme a legislação comercial ou poder ser um grupo simplesmente de fato. Por isso, **admite-se qualquer meio de prova que demonstre a existência da relação de coordenação ou de subordinação entre os componentes do grupo econômico.**
- **III.3) Exemplos de dados que indicam a existência de grupo econômico**
 - 1) A verificação de uma sociedade (holding) com o controle do capital social, e, portanto, com o controle da administração empresarial de outras sociedades a ela subordinadas - situação clássica de grupo econômico por subordinação.
 - 2) A celebração de um contrato de consórcio entre empresas, pelo qual as associadas regulam entre si o modo de executar as suas operações, abrindo mão de parte da sua autonomia para se submeter às diretrizes do próprio consórcio – situação clássica de grupo econômico formalizado por coordenação.
 - 3) A existência de sócios majoritários (pessoas físicas ou jurídicas) comuns a diversas sociedades, com capacidade de exercer o controle sobre estas.

- 4) A criação de uma diretoria na empresa composta por sócios de outra.
- 5) A existência de relação de parentesco próximo (pais e filhos, irmãos) entre os sócios de diferentes sociedades.
- 6) A criação de uma empresa por outra.
- 7) A coincidência de endereços das empresas, indício de que elas organizam e exploram o mesmo estabelecimento.
- 8) Ocorrência de certos contratos, formais ou informais, que demonstrem **comunhão de esforços entre os entes**, tais como: *i)* contrato de mútuo – é contrato de **empréstimo** de coisa fungível (substituível por outra de mesmo gênero, qualidade e quantidade) ou consumível. Ex: empréstimo de sementes; empréstimo de dinheiro; *ii)* contrato de **doação**; *iii)* contrato de **comodato** - é contrato gratuito pelo qual alguém (comodante) entrega a outrem (comodatário) coisa infungível, para ser usada temporariamente e depois restituída. Ex: máquinas e equipamentos, instrumentos de trabalho; *iv)* **contrato de aluguel de bens móveis**. Ex: máquinas e equipamentos.

- 9) A regular prestação de serviços de um conjunto de trabalhadores a diversos tomadores diferentes.
- 10) A combinação de preços e/ou quantidade de produção de determinado(s) produto(s) para um mercado consumidor específico (formação de cartel).
- **III.4) Julgados exemplificativos dos critérios para a configuração de grupo econômico:**
- **“GRUPO ECONÔMICO - CARACTERIZAÇÃO - RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. Resulta caracterizada a figura jurídica do grupo econômico na hipótese de as duas empresas Reclamadas ocuparem o mesmo espaço físico, se utilizarem dos mesmos empregados e dos mesmos maquinários, explorarem as mesmas atividades econômicas, além de estarem representadas nos autos pelo mesmo preposto e pela mesma advogada. A referida conclusão se robustece pela circunstância de as duas Reclamadas terem interposto Recurso Ordinário por intermédio de arrazoadado recursal único. Recurso Ordinário patronal conhecido e não provido.” (TRT 02 - 5ª Turma – Ac. RO n. 20101162035 – Rel. Anélia Li Chum – D.O. 19/11/2010) (g.n.)**

- “GRUPO ECONÔMICO - CARACTERIZAÇÃO - RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DAS EMPRESAS INTEGRANTES. Está pacificado na jurisprudência o entendimento de que a caracterização do grupo econômico não exige, necessariamente, a preponderância de uma empresa sobre outras, sendo suficiente que exista entre elas uma relação de coordenação. **Na seara trabalhista, a existência de sócios comuns nas empresas já é suficiente para a configuração do grupo econômico**, nos moldes do art. 2º, parágrafo 2º, da CLT. Agravo de Petição obreiro conhecido e parcialmente provido.” (TRT 02 - 5ª Turma – Ac. AP n. 20101138118 – Rel. Anélia Li Chum – D.O. 12/11/2010) (g.n.)
- “GRUPO ECONÔMICO. CARACTERIZAÇÃO. § 2º DO ART. 2º DA CLT. Para a configuração de grupo econômico, na esfera trabalhista, não se exige que o quadro societário se repita nas empresas integrantes, mesmo porque **no âmbito desta Justiça pode ser reconhecido o grupo de fato, como por exemplo, pessoas físicas de uma mesma família que controlam e administram várias empresas ou um grupo econômico**, pois comandam e dirigem o empreendimento, não sendo de importância capital a pessoa que detenha a titularidade do controle, ou seja, se pessoa física ou jurídica, mormente quando todas as empresas atuam na mesma área comercial e possuem sede no mesmo local, como ocorre na presente demanda. Inteligência do § 2º do art. 2º da CLT. (...)” (TRT 14 – 1ª Turma – RO – proc. n. 00816.2008.002.14.00-5 – Rel. Shikou Sadahiro – D.O. 26/02/2009) (g.n.)

- “(...) GRUPO ECONÔMICO. SOLIDARIEDADE. Comprovada a existência de uma aliança operacional entre as empresas, com vistas a atender interesses e atingir benefícios comuns, e considerando o entendimento predominante na atualidade, não exigindo a demonstração de uma relação de dominação de uma sobre as outras, inafastável o reconhecimento da existência de grupo econômico. (...)” (TRT 02 - 2ª Turma – Ac. RO n. 20101219681 – Rel. Luiz Carlos Gomes Godoi – D.O. 26/11/2010) (g.n.)
- “GRUPO ECONÔMICO - CARACTERIZAÇÃO - RELAÇÃO DE COORDENAÇÃO - Na seara trabalhista, a configuração do grupo econômico refoge às formalidades exigidas no Direito Empresarial, ante a conjugação das necessidades de solvabilidade dos créditos empregatícios com a informalidade conferida pelo Direito do Trabalho. Doutrina atual permite a constatação da existência de grupo de empresas por coordenação, hipótese em que não há prevalência de uma empresa sobre a outra, mas conjugação de interesses com vistas à ampliação de credibilidade e negócios.” (TRT 02 - 8ª Turma – Ac. RO n. [20101178276](#) - Rel. Rovirso Aparecido Boldo – D.O. 19/11/2010) (g.n.)

- **III.5) Consequências principais da configuração de grupo econômico:**
- 1) **Solidariedade passiva**: estabelece a **responsabilidade solidária de todos os entes do grupo econômico pelos créditos trabalhistas**, ainda que o contrato de trabalho tenha sido celebrado com apenas uma das entidades. Garante ao empregado a faculdade de cobrar seus créditos de todos ou de cada um dos devedores individualmente, sem necessidade de respeitar qualquer ordem de preferência em benefício de algum deles.
- 2) **Solidariedade ativa**: confere a todos os entes do grupo econômico os direitos e as prerrogativas de se utilizar da prestação de serviços contratada. Em termos práticos, o reconhecimento da solidariedade ativa implica a existência de **um único contrato de trabalho, tendo como uma das partes o empregado, e, como outra parte, o grupo econômico**, composto por todos os seus entes, **na figura de um único empregador**. Todos os entes de grupo são, portanto, e ao mesmo tempo, empregadores. A solidariedade ativa é aceita pela doutrina dominante e pela jurisprudência consolidada na **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”

- A conclusão da existência de um único contrato e um único empregador é a que mais nos interessa. Especialmente em uma situação de informalidade, permite ao auditor-fiscal do trabalho **eleger qual dos entes do grupo econômico deverá, por mais idôneo, ser indicado como centro de imputação das infrações legais eventualmente cometidas, bem como responsabilizado pelas providências práticas de regularização trabalhista.**
- Veja-se o seguinte julgado, que ressalta a **responsabilidade dos componentes do grupo econômico não só pelos créditos trabalhistas, mas pelo conjunto das “obrigações contratuais relativas à vigência do vínculo de emprego”, o que inclui obrigações de fazer,** como a anotação de CTPS e as providências relativas à saúde e segurança no ambiente de trabalho.

- “TRANSFERÊNCIA DO EMPREGADO - GRUPO ECONÔMICO - UNICIDADE CONTRATUAL - HIPÓTESE DE FRAUDE. A doutrina da responsabilidade dual (Maurício Godinho Delgado) preconiza a **existência de um único sujeito na relação de emprego**, quando presente a figura do grupo econômico. Desse modo, **subsiste a responsabilidade, tanto no que tange às obrigações contratuais relativas à vigência do vínculo de emprego, quanto no que alude a eventual passivo trabalhista**, com acionamento possível inclusive na fase executiva (cancelamento da Súmula 205, TST). Optando a reclamada por transferir o empregado para outra empresa do grupo empresarial, não pode proceder como se ocorresse uma nova contratação, na medida em que prevalece um único contrato de trabalho existente, o que autoriza a acessio temporis diante da unicidade contratual verificada. Nenhuma cláusula pode prejudicar os direitos conquistados pelo trabalhador na vigência da relação de emprego inicial, diante da incidência do princípio da proibição da alteração contratual lesiva. Inviável, de acordo com essas assertivas, a transferência do autor para outra empresa do grupo econômico somente para lhe retirar direitos próprios da categoria de bancário, forjando-se suposta terceirização. Há óbice no artigo 9º, da CLT.” (TRT 02 - 8ª Turma – Ac. RO n. 20101003468 - Rel. Rovirso Aparecido Boldo – D.O. 13/10/2010) (g.n.)



- **Outras consequências da configuração do grupo econômico:**
- 1) contagem única de tempo de serviço prestado para os diferentes entes do grupo econômico;
- 2) possibilidade de cobrança do recolhimento de FGTS de todo o período de prestação de serviço;
- 3) equiparação salarial entre empregados do mesmo grupo econômico, mas vinculados a entes diferentes.

• **ALGUNS CONTRATOS CIVIS E SUA RELAÇÃO COM A RESPONSABILIDADE TRABALHISTA**

• **Contratos de arrendamento**

- **Conceito:** arrendamento rural é o contrato agrário pelo qual uma pessoa (arrendador) se obriga a ceder à outra (arrendatário), por tempo determinado ou não, o uso e gozo de imóvel rural, na sua totalidade ou em parte.
- Portanto, **há transferência da posse do imóvel** enquanto vigente o contrato. A cessão pode incluir, ainda, o uso e gozo de outros bens, benfeitorias e ou facilidades.
- O objetivo deve ser o de que no imóvel seja exercida atividade de exploração agrícola, pecuária, agroindustrial, extrativa ou mista. O contrato é oneroso, pelo que **a cessão se dá mediante certa retribuição ou aluguel. As obrigações do arrendatário e do arrendador são muito próximas das existentes em um contrato de locação urbana.** Este tipo de contrato não é solene, não exigindo registro por escrito para existir.

- **Relevância prática para a inspeção do trabalho:** nas situações em que o proprietário celebrar o contrato de arrendamento de apenas parte da propriedade, continuando a explorar o imóvel rural, será muito comum a constatação da existência de **grupo econômico, especialmente se tanto o arrendador quanto o arrendatário estiverem explorando a mesma atividade econômica.**
- **Contratos de parceria**
- **Conceito:** parceria é o contrato agrário pelo qual uma pessoa (parceiro outorgante) cede a outra (parceiro outorgado), por tempo determinado ou não, o uso específico de prédio rústico, na sua totalidade ou em parte, para que nele exerça atividade de exploração agrícola, pecuária, agroindustrial, extrativa vegetal ou mista, ou lhe entregue animais para cria, recria, invernagem, engorda ou extração de matérias-primas de origem animal.
- A cessão pode incluir, ainda, o uso e gozo de outros bens, benfeitorias e ou facilidades.
- Ambos **os contratantes partilham os riscos, produtos e os lucros havidos, nas proporções estipuladas, nos limites percentuais fixados em lei.**

- A principal diferença em relação ao contrato de arrendamento está exatamente no fato de o parceiro outorgante partilhar com o parceiro outorgado os riscos, os produtos e os lucros da exploração econômica.
- **Este tipo de contrato**, ao contrário do arrendamento, **dá origem a uma verdadeira sociedade *sui generis*, com objetivo comum de exploração econômica, entre as partes.**
- Também por isso, na parceria rural cede-se apenas o uso específico, o que significa que **não necessariamente há a transferência da posse do imóvel ao parceiro outorgado**, diferentemente do que ocorre no arrendamento.
- A celebração de contrato de parceria, quando não fraudulenta, afasta, em princípio, a existência de vínculo de emprego entre as partes:
- “RELAÇÃO DE EMPREGO. INEXISTÊNCIA. PARCERIA. Descabe o reconhecimento da relação de emprego quando a prova dos autos revela a existência de "affectio societatis" entre os reclamados e a reclamante, cujos serviços foram realizados a título de parceria, com objetivos mercantis comuns.” (TRT 14 – 2 Turma – RO – proc. n. 00221.2009.041.14.00-3 – Rel. Carlos Augusto Gomes Lôbo – D.O. 11/09/2009)

- **Aspectos práticos relevantes para a inspeção do trabalho:** podem ser desdobrados em dois pontos.
-
- **a) Celebração de contrato de parceria com o objetivo de dissimular vínculo de emprego**
- A utilização do contrato de parceria como forma de fraudar a legislação trabalhista tem sido recorrente na zona rural. Os principais pontos que desvirtuam o contrato de parceria são:
 - 1) ausência de autonomia do parceiro outorgado para trabalhar;
 - 2) a exigência de pessoalidade na execução do objeto do contrato de parceria
 - 3) exercício de comando pelo proprietário, mesmo que em parte, do trabalho realizado;
 - 4) inexistência de estrutura econômico-financeira do trabalhador para suportar os ônus de eventuais prejuízos advindos do contrato de parceria.

- É importante observar que o Estatuto da Terra, no seu art. 93, estabelece **proibições a certas estipulações no contrato de parceria** que, se desrespeitadas, poderão acarretar na sua desconsideração e no reconhecimento de vínculo de emprego. Ao proprietário da terra é proibido exigir: *i)* prestação de serviço gratuito; *ii)* **exclusividade na venda da colheita**; *iii)* **obrigatoriedade da aquisição de gêneros e utilidades em seus armazéns ou barracões**; *iv)* aceitação de pagamento em "ordens", "vales", "borós" ou outras formas regionais substitutivas da moeda.
- Ainda de acordo com o Estatuto da Terra, art. 96, inciso VII, parágrafo único, **a previsão de pagamento do trabalhador parte em dinheiro e parte em percentual na lavoura cultivada é indício da existência de vínculo de emprego entre os contratantes**. Afinal, esta previsão implica em um pagamento, ao menos em parte, fixo e certo ao trabalhador, circunstância que tende a demonstrar que o proprietário da terra é quem realmente está assumindo os riscos do negócio e, conseqüentemente, também a sua direção.

- É importante observar também que, **ainda que não exista fraude no contrato de parceria, ele pode coexistir com uma relação de emprego.** É o que esclarece novamente Alice Monteiro de Barros: “Nada impede que a relação jurídica de emprego rural coexista no plano do Direito com outras relações jurídicas, principalmente com a parceria. (...) **se paralelamente a essa parceria restar comprovado que o trabalhador realizava outros serviços remunerados característicos da atividade-fim da fazenda, como, por exemplo, bater e roçar pastos, capinar, fazer aceiros, consertar cercas, etc., mediante subordinação, a relação jurídica, no caso, será a de emprego. A relação de emprego poderá coexistir com a parceria,** vislumbrando-se, na hipótese, o chamado contrato misto” (Alice Monteiro de Barros, Curso de Direito do Trabalho, 6ª edição, Ed. Ltr, páginas 417/418) (g.n.)

- **b) Configuração de grupo econômico entre os parceiros**
- Como dito acima, a verdadeira **parceria inaugura uma sociedade entre os contratantes**, ainda que ela não exista com personalidade jurídica própria. Note-se, inclusive, que, por força de lei, a este tipo de contrato aplicam-se, subsidiariamente ao Estatuto da Terra, as normas que regulam os contratos de sociedade.
- Portanto, **o contrato de parceria estabelece uma comunhão de esforços para a consecução de um objetivo econômico comum**, o que fatalmente levará à configuração de grupo econômico entre os parceiros, com as consequências já anteriormente abordadas.