

**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS JURÍDICAS
ÁREA DE CONCENTRAÇÃO EM DIREITO ECONÔMICO**

ADAUMIRTON DIAS LOURENÇO

**CONTRIBUIÇÕES DO PRINCÍPIO DA DESPERSONALIZAÇÃO DO
EMPREGADOR PARA MELHORIA DA CONDIÇÃO SOCIAL DOS
TRABALHADORES**

**JOÃO PESSOA
2011**

ADAUMIRTON DIAS LOURENÇO

**CONTRIBUIÇÕES DO PRINCÍPIO DA DESPERSONALIZAÇÃO DO
EMPREGADOR PARA MELHORIA DA CONDIÇÃO SOCIAL DOS
TRABALHADORES**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba – Mestrado, Área de Concentração em Direito Econômico - como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Ciências Jurídicas.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Maria Aurea Baroni Cecato.

JOÃO PESSOA
2011

L892c Lourenço, Adaumirton Dias.

Contribuições do princípio da despersonalização do empregador para melhoria da condição social dos trabalhadores /Adaumirton Dias Lourenço. - - João Pessoa : [s.n.], 2011.

120f.

Orientadora: Maria Aurea Baroni Cecato.
Dissertação (Mestrado) – UFPB/CCJ.

1. Princípio da despersonalização do empregador. 2. Melhoria da condição social dos trabalhadores. 3. Segurança no emprego. 4. Segurança no adimplemento dos créditos trabalhistas. 5. Repercussão econômica e concretização da dignidade da pessoa humana.

UFPB/BC

CDU: 346(043)

ADAUMIRTON DIAS LOURENÇO

**CONTRIBUIÇÕES DO PRINCÍPIO DA DESPERSONALIZAÇÃO DO
EMPREGADOR PARA MELHORIA DA CONDIÇÃO SOCIAL DOS
TRABALHADORES**

Esta dissertação foi submetida ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba – Mestrado, Área de Concentração em Direito Econômico - como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Ciências Jurídicas.

Data de Aprovação:

___/___/_____

Banca Examinadora:

Dr.^a Maria Aurea Baroni Cecato

Professora Orientadora

Examinador Interno

Examinador Externo

À Tia Lourdes (*in memoriam*).

AGRADECIMENTOS

Inicialmente, agradeço a Deus que, com suas bênçãos, permitiu-me completar mais uma importante etapa em minha vida.

Aos meus pais pelo incondicional apoio, bem como pelos sacrifícios que fizeram para me proporcionar uma boa formação.

À minha namorada, Anna Stephanie, pela dedicação, compartilhamento das preocupações e aceitação da minha ausência nos momentos em que estive ocupado com as exigências do mestrado.

À minha futura sogra, Dona Auxiliadora, pelas orações e incentivos.

À minha orientadora, professora Maria Aurea Baroni Cecato, pelo primoroso trabalho de orientação, por todo o apoio, compreensão e, principalmente, pela importância que teve para concretização do meu mestrado.

A todos os professores e servidores do PPGCJ, em especial, à professora Belinda Pereira da Cunha, que, com suas ações, mostrou-me o verdadeiro sentido da palavra mestre.

Ao professor Francisco José Garcia Figueiredo, pelo competente trabalho de orientação à docência.

Ao amigo Wallton Paiva, pela longa amizade e ajuda na consecução de obras necessárias para o desenvolvimento da minha dissertação, bem como ao amigo André Gomes, que me abriu as portas do primeiro emprego de professor.

Por fim, agradeço àqueles que, de uma forma ou de outra, contribuíram para que eu chegasse a este momento.

RESUMO

A presente dissertação versa sobre o papel do princípio da despersonalização do empregador – por vezes confundido com o da desconsideração da personalidade jurídica do empregador – na melhoria da condição social dos trabalhadores. Tem por objetivo realizar uma delimitação desse princípio, apontar as situações nas quais incide, o benefício que representa para os trabalhadores e a sua repercussão na área econômica e na concretização da dignidade da pessoa humana. Para sua consumação, foi utilizado o método de abordagem dedutivo, os métodos de procedimento histórico, comparativo, interpretativo e analítico, bem como as técnicas de pesquisa bibliográfica e documental. Cumprindo todos os objetivos estabelecidos, descreve que o princípio da despersonalização do empregador consiste na vinculação do obreiro ao patrimônio beneficiado pelos seus serviços, independentemente do titular desse patrimônio, sujeito que pode ser modificado sem qualquer alteração no contrato de trabalho. Procede à diferenciação do princípio da despersonalização do empregador com relação ao da desconsideração da personalidade jurídica do empregador e informa os institutos justralhistas sobre os quais tradicionalmente se observa a incidência do primeiro. Firma a conclusão de que as contribuições do princípio da despersonalização do empregador para melhoria da condição social dos trabalhadores encontram-se na promoção de maior segurança no emprego e no adimplemento dos créditos trabalhistas, concretizando a dignidade da pessoa humana e tendo, ainda, impacto positivo na seara econômica, já que, com maior garantia no emprego e de recebimento da respectiva contraprestação, os obreiros se sentem mais confiantes para consumir, aquecendo o mercado e propiciando o crescimento econômico e a geração de mais emprego e renda.

Palavras-chave: Princípio da despersonalização do empregador. Melhoria da condição social dos trabalhadores. Segurança no emprego. Segurança no adimplemento dos créditos trabalhistas. Repercussão econômica e concretização da dignidade da pessoa humana.

ABSTRACT

This present dissertation is about the role of the principle of the employer depersonalization - every so often mistaken for disregard of the employer's legal entity – in the improvement on workers' social condition. It aims at making the limit of such principle, by pointing out the situations where it occurs, its benefits to workers, and its corresponding effects on the economic area and on the dignity of the human being. This work was carried out by using the deductive approach methodology, the historical, comparative, interpretive, analytical methodologies as well as bibliographical and documentary research techniques. With all its goals attained this dissertation states that the principle of the employer depersonalization consists in the link of the worker to the assets benefited by his services, no matter who the assets holder is since he can be changed with no alteration in the work contract. It goes on to show the differences between the principle of the employer depersonalization and the disregard of the employer's legal entity and informs the legal labor institutes on which is traditionally observed the incidence of the first. It reaches the conclusion that the contribution of the principle of the employer depersonalization to the improvement on workers' social condition lies in the promotion of a better job security and in the fulfillment of labor credits which, materializing the dignity of the human being and bearing, yet a positive impact on the economic field since with a greater job security and the receipt of the corresponding payment for services rendered workers are more confident and purchase more, thus warming up the market and promoting economic growth, more employment and income.

Keywords: Principle of the employer depersonalization. Improvement on workers' social condition. Job security. Security in the fulfillment of labor credits. Effects on the economic area and materialization of the dignity of the human being.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 DIGNIDADE, TRABALHO E CAPITALISMO	12
2.1 DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA	12
2.2 DIREITOS FUNDAMENTAIS SOCIAIS E PROMOÇÃO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA	19
2.3 IMPACTO DO MODELO ECONÔMICO VIGENTE SOBRE O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO	27
3 DESPERSONALIZAÇÃO DO EMPREGADOR	35
3.1 RELAÇÃO DE EMPREGO: CARACTERIZAÇÃO E SUJEITOS	35
3.2 DESPERSONALIZAÇÃO DO EMPREGADOR COMO PRINCÍPIO JUSLABORAL.....	42
3.3 PRINCÍPIO DA DESPERSONALIZAÇÃO DO EMPREGADOR ENQUANTO INSTRUMENTO DE PROTEÇÃO TRABALHISTA	50
4 RELAÇÃO ENTRE OS PRINCÍPIOS DA DESPERSONALIZAÇÃO DO EMPREGADOR E DA DESCONSIDERAÇÃO DA SUA PERSONALIDADE JURÍDICA	60
4.1 PRINCÍPIO DA DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA: ORIGEM, CONCEITO E FINALIDADE.....	60
4.2 APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA NO DIREITO DO TRABALHO: PRINCÍPIO DA DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA DO EMPREGADOR	71
4.3 DELIMITAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DA DESPERSONALIZAÇÃO DO EMPREGADOR E DA DESCONSIDERAÇÃO DA SUA PERSONALIDADE JURÍDICA	80
5 TRADICIONAIS CAMPOS DE INCIDÊNCIA DO PRINCÍPIO DA DESPERSONALIZAÇÃO DO EMPREGADOR	87
5.1 SUCESSÃO DE EMPREGADORES	87
5.2 GRUPO DE EMPRESAS	92
5.3 CONSÓRCIO DE EMPREGADORES RURAIS	97
5.4 TERCEIRIZAÇÃO	101
5.5 SUBEMPREGADA.....	105

6 CONCLUSÃO 108

REFERÊNCIAS 112

1 INTRODUÇÃO

De modo geral, os indivíduos destituídos de riqueza encontram no trabalho, mormente no emprego – tipo de trabalho revestido de maiores formalidades e garantias jurídicas – o meio básico de sobrevivência, de satisfação das suas necessidades materiais (alimentação, moradia, vestuário, transporte, saúde, lazer etc.). O emprego, aliás, não esgota a sua importância como meio de aquisição de condições de subsistência do homem, ele vai além: é fator de afirmação, de inserção social do indivíduo, dando-lhe, entre outras coisas, a sensação de reconhecimento e utilidade. Afinal, a pessoa empregada tem condições de prover ou ajudar a prover a si e à sua família, ela é detentora de potencial liberdade de fazer ou ter coisas, de autodeterminar-se, de escolher um modelo de vida a que possa valorizar, enfim, de viver com dignidade.

Nada obstante, no atual estágio do sistema econômico capitalista, marcado pela intensificação da globalização da economia e pelo domínio do pensamento neoliberal, tem-se observado um constante decréscimo dos níveis de emprego. A cada dia que passa, mais e mais trabalhadores ficam desempregados e, em face da dificuldade de conseguir nova colocação, acabam relegados ao mercado informal, onde não existe qualquer tipo de segurança para eles.

Diante desse fato, e para que não se retorne ao patamar civilizatório anterior às conquistas sociais ocorridas ao longo dos séculos XIX e XX, ganham relevância os instrumentos de algum modo direcionados para garantia de emprego. Um desses instrumentos, e que emerge do direito do trabalho – conjunto de regras, princípios e institutos jurídicos voltados para melhoria da condição social dos trabalhadores –, é o princípio da despersonalização do empregador. Tema da presente dissertação, o mencionado princípio atua, conforme será demonstrado ao longo do texto, não apenas na garantia de emprego, mas também na viabilização do adimplemento dos créditos trabalhistas, ou seja, da contraprestação a que o empregado faz jus pelo exercício do seu mister.

Por outro lado, cumpre ressaltar que, apesar dessa valiosa contribuição, o princípio da despersonalização do empregador ainda não foi objeto de detalhada abordagem doutrinária, com uma completa delimitação conceitual e de abrangência. É possível encontrar, por exemplo, notadamente na seara jurisprudencial, uma confusão terminológica com o princípio da desconsideração da personalidade

jurídica do empregador, princípio este que, como restará provado, se trata de algo completamente diverso.

Assim, o problema para cujo foco se deseja chamar atenção está no que efetivamente vem a ser o princípio da despersonalização do empregador, qual a sua abrangência e de que forma promove a melhoria da realidade social dos trabalhadores. E mais, objetiva-se, aqui, proceder a uma delimitação do referido princípio, apontar as situações nas quais ele normalmente incide, o benefício que representa para os obreiros e, de maneira reflexa, a sua repercussão econômica e na concretização da dignidade da pessoa humana.

Destaque-se que para o desenvolvimento da vertente dissertação utilizou-se do método de abordagem dedutivo, partindo de uma análise geral acerca da definição de empregador contida no art. 2º da CLT para, dela, extrair o princípio da despersonalização do empregador e as respectivas contribuições para melhoria da condição social dos trabalhadores. Quanto aos métodos de procedimento, valeu-se do método histórico, com a análise da origem dos princípios da despersonalização do empregador e da desconsideração da personalidade jurídica deste, bem como do surgimento e consolidação da ideia de dignidade da pessoa humana e dos direitos fundamentais sociais; do método comparativo, mediante o estudo das diferenças entre os princípios da despersonalização do empregador e da desconsideração da sua personalidade jurídica; do método interpretativo, para o enfrentamento da legislação pertinente; e, ainda, do método analítico, através do qual se examinou as questões doutrinárias e jurisprudenciais concernentes ao tema trabalhado. Por fim, no que tange às técnicas de pesquisa, lançou-se mão da bibliográfica, através da extração de informações contidas em livros, periódicos e artigos de internet; e da documental, com a obtenção de dados contidos na legislação e nas decisões judiciais do país.

Todo esse processo, tal qual se evidencia nas páginas abaixo, resultou na construção de um trabalho estruturado em quatro capítulos sistematicamente dispostos.

O capítulo intitulado “Dignidade, trabalho e capitalismo”, apresenta-se com a finalidade de expor conceitos e conjunturas indispensáveis à formação dos demais, fornecendo-lhes, pois, certo grau de embasamento teórico. Consubstancia-se no espaço reservado para demonstração do que se trata a dignidade da pessoa humana – comumente invocada quando do manejo de matérias ligadas ao direito do

trabalho, onde, de resto, enquadra-se o princípio da despersonalização do empregador –, da promoção dessa dignidade mediante os direitos fundamentais sociais, especialmente o direito fundamental social ao trabalho, e, por derradeiro, do impacto negativo que a atual fase do capitalismo tem causado nesse direito e, por conseguinte, na mencionada dignidade da pessoa humana.

O capítulo seguinte, denominado “Despersonalização do empregador”, é o ponto central da dissertação. Nele se encontra estabelecida a origem, conceituação e importância do princípio objeto de trabalho. Com efeito, versa, num primeiro momento, sobre a relação de emprego e seus sujeitos, que são berço e círculo de atuação do princípio da despersonalização do empregador; em seguida, aponta a formação e significado desse princípio para, então, demonstrar a forma como ele contribui para melhoria da condição social dos trabalhadores, destacando, nesse contexto, efeitos nas searas econômica e da dignidade da pessoa humana.

O penúltimo capítulo, cujo título é “Relação entre os princípios da despersonalização do empregador e da desconsideração da sua personalidade jurídica”, encontra-se disposto de forma a fazer a delimitação desses princípios, tendo em vista que, dada a semelhança de nomenclaturas entre eles existente, não raramente acabam sendo objeto de confusão. Para tanto, o capítulo em comento apresenta a origem, conceito e finalidade do princípio da desconsideração da personalidade jurídica; a aplicabilidade deste no do direito do trabalho – quando passa a ser o princípio da desconsideração da personalidade jurídica do empregador – e, diante dessas informações, associadas ao disposto no capítulo anterior, finalmente apresenta uma série de distinções entre os princípios em questão.

Por sua vez, o último capítulo, nominado “Tradicionais campos de incidência do princípio da despersonalização do empregador”, encerra a presente dissertação apontando, justificadamente, cinco institutos justrabalhistas nos quais o princípio da despersonalização do empregador se faz presente, atuando, destarte, em benefício do obreiro. Cuida, em cada um dos seus tópicos, da relação entre esse princípio e as figuras da sucessão de empregadores, do grupo de empresas, do consórcio de empregadores rurais, da terceirização e da subempreitada.

2 DIGNIDADE, TRABALHO E CAPITALISMO

Como restará evidenciado ao longo da presente dissertação, o estudo que se propõe acerca do princípio da despersonalização do empregador tem por finalidade demonstrar a relevância desse princípio com relação ao obreiro, sobretudo no aspecto da garantia de emprego e de recebimento dos créditos laborais. Para tanto, será recorrente a menção à dignidade da pessoa humana, ponto de convergência das normas trabalhistas e que, no hodierno cenário econômico mundial, encontra a sua concretização sobejamente ameaçada.

Nesse contexto, para que se tenha o embasamento teórico necessário ao amadurecimento das ideias pertinentes ao princípio acima mencionado, procurar-se-á, no capítulo que se inicia, traçar uma noção de dignidade da pessoa humana, o papel dos direitos fundamentais sociais na sua concretização, notadamente do direito fundamental social ao trabalho, bem como a realidade em que este se encontra no atual estágio do sistema econômico capitalista.

2.1 DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

A ideia de dignidade da pessoa humana – desde logo encarada como construção resultante da concepção do homem enquanto único ser dotado de razão e consciência e, portanto, revestido de superioridade frente aos demais – finca raízes no pensamento político e filosófico da antiguidade clássica que, todavia, não a reconheceu igualitariamente a todos os indivíduos, mas de acordo com a posição social de cada um. Somente com o pensamento estoico é que essa realidade foi modificada, quando, então, houve a compreensão de que todos os homens eram detentores de uma mesma dignidade.¹

Nada obstante, deve-se esclarecer que a noção de superioridade do homem frente aos demais seres, associada ao reconhecimento universal e igualitário de dignidade a todos os indivíduos da espécie, só veio a ser consolidada com o

¹ Nesse sentido, Eduardo Ramalho Rabenhorst (2001, p. 15-16) e Ingo Wolfgang Sarlet (2009b, p. 32).

cristianismo, que incutiu a existência de um Ser Supremo – Deus – ao qual todos os homens foram feitos à imagem e semelhança².

Associada à estoica, a doutrina cristã foi, sem dúvida, marco fundamental na edificação do que hoje se toma por dignidade da pessoa humana. Merecem destaque, nessa circunstância, as contribuições de Boécio e São Tomás de Aquino, os quais, ao justificarem o ensinamento de que o homem foi feito à imagem e semelhança de Deus, ratificaram a ideia de racionalidade humana, o que acabou por sobejamente influenciar no pensamento de Immanuel Kant³.

O mencionado filósofo alemão, que é figura de proa em matéria de dignidade da pessoa humana, modela, apesar da influência dos teóricos cristãos, uma noção de dignidade completamente afastada das questões espirituais e estritamente lastreada na racionalidade e capacidade de autodeterminação do homem, a partir do que declara ser este sempre um fim em si mesmo e, desse modo, digno de respeito. Para Immanuel Kant (2006, p. 58-59):

Os seres, cuja existência não assenta em nossa vontade, mas na natureza, têm, contudo, se são seres irracionais, um valor meramente relativo como meios, e por isso denominam-se *coisas*, ao passo que os seres racionais denominam-se *pessoas*, porque a sua natureza os distingue já como fins em si mesmos, ou seja, como algo que não pode ser empregado como simples meio e que, portanto, nessa medida, limita todo o arbítrio (e é um objeto de respeito). (Grifo do autor).

Ainda segundo Kant (2006, p. 64), todos os seres racionais estão submetidos a uma lei universal no sentido de que cada um deles nunca trate a si ou aos outros como simples meios para obtenção de alguma coisa, mas sempre como fins em si. E completa:

No reino dos fins, tudo tem um preço ou uma dignidade. Quando uma coisa tem preço, pode ser substituída por algo equivalente; por outro lado, a coisa que se acha acima de todo preço, e por isso não admite qualquer equivalência, compreende uma dignidade. (KANT, 2006, p. 65).

² A criação do homem à imagem e semelhança de Deus está evidenciada na seguinte passagem bíblica: “Então Deus disse: ‘Façamos o homem à nossa imagem e semelhança. Que ele reine sobre os peixes do mar, sobre as aves dos céus, sobre os animais domésticos e sobre toda a terra, e sobre todos os répteis que se arrastam sobre a terra.’ Deus criou o homem à sua imagem; criou-o à imagem de Deus, criou o homem e a mulher”. (Gênesis, 1, 26-27).

³ A esse respeito, vide Ingo Wolfgang Sarlet (2009b, p. 35).

No ideal kantiano, o homem é que está acima de todo o preço, que não possui equivalente, posto que só ele, pessoa, é dotado de racionalidade e capacidade de autodeterminação. É, portanto, o único ser que possui dignidade, qualidade que lhe é intrínseca. Mas no que exatamente consiste a dignidade da pessoa humana?

Segundo Eduardo Ramalho Rabenhorst (2001, p. 15):

[...] a dignidade é acima de tudo uma *categoria moral* que se relaciona com a própria representação que fazemos da condição humana, ou seja, ela é a qualidade ou valor particular que atribuímos aos seres humanos em função da posição que eles ocupam na escala dos seres. (Grifo do autor).

Essa conceituação, como toda aquela que emana da melhor doutrina, está palpada no pensamento de Immanuel Kant, do qual não se aparta a noção de que cada homem – dada a sua racionalidade e capacidade de autodeterminação – é pessoa e ocupa uma posição superior em relação aos demais seres vivos (aqui considerada a contribuição dos pensamentos clássico, estoico e cristão), um fim em si mesmo e que, por isso, não pode servir de meio para realização de qualquer vontade. Portanto, enquanto um fim em si mesmo, o homem é dotado de uma dignidade que deve ser reconhecida e que impede a sua coisificação, ou seja, a sua transformação em objeto sujeito às mais variadas vontades.

Nesse contexto, permite-se asseverar que, dada a dignidade que lhe é inerente, nenhum indivíduo da espécie humana deve ser tratado como algo passível de substituição, que pode ser submetido a toda sorte de degradação simplesmente porque muitos são os seus exemplares. Não importa quantos homens existam na face da terra, cada um deles, compreendida a sua racionalidade e capacidade de autodeterminação, é capaz de moldar-se enquanto pessoa, ou seja, enquanto ser único e delimitado, e que, portanto, tem um valor particular, que não pode, no tempo e no espaço, ser substituído pelo de outro homem. Justamente por isso, Luiz Fernando Barzoto (2010, p. 65) afirma que “a dignidade da pessoa humana exige o reconhecimento do ser humano como pessoa, isto é, como mistério, absoluto e sagrado, transcendente à cognição, à deliberação e à instrumentalização”.

Note-se, então, que as noções de dignidade e de pessoa caminham entrelaçadas de modo que a segunda é pressuposto da primeira, tanto é assim que se fala em dignidade da pessoa humana e não simplesmente em dignidade humana.

Afinal, pelo que se expôs até aqui, é a qualidade de pessoa, de ser racional e capaz de se autodeterminar, que diferencia o homem dos outros animais e o dota, portanto, de dignidade.

Sobre o que vem a ser pessoa, convém destacar as ponderações de Luiz Fernando Barzoto (2010, p. 41-49), o qual, valendo-se do pensamento de Robert Spaemann, elabora o seu conceito de forma tripartite. Em primeiro lugar, aduz que o termo *pessoa* denota unicidade, ou seja, a consideração de que cada indivíduo, dentro do gênero humano, é dotado de particularidades que o fazem único e, assim, perfeitamente identificável entre os demais integrantes da espécie. Para ele (BARZOTO, 2010, p. 45), “a pessoa é o homem singular e concreto, portanto, a natureza humana (racionalidade, sociabilidade etc.), com seus acidentes (idade, inteligência etc.), unidos existencialmente”. Em segundo lugar, acentua que a ideia de pessoa se constrói na alteridade, numa conjuntura de relacionamento entre indivíduos em que cada um possa, tomando como referência o outro, perceber-se e ser percebido nos caracteres que o torna igual – espécie humana – e, primordialmente, nas peculiaridades que o torna único – pessoa. Afinal, “sem outra pessoa, seria impossível apreender-se como pessoa, assim como ninguém pode perceber-se como parente, vizinho ou amigo a não ser na relação com outro parente, vizinho e amigo” (BARZOTO, 2010, p. 46). Por fim, assevera que pessoa é aquela que não se identifica absolutamente com a sua natureza ou essência (humana)⁴, como ocorre com os seres desprovidos de racionalidade, os quais agem exclusivamente pelo instinto típico de cada espécie que integram. A pessoa, muito embora sofra influência das suas determinações naturais, é capaz de agir por si, de acordo com a razão e consciência que lhe são próprias e a distancia do padrão. Isso porque “se o ser humano fosse determinado por sua natureza, não falaríamos de pessoa. Mas se o seu agir fosse completamente livre da natureza humana, não poderíamos falar de pessoa ‘humana’” (BARZOTO, 2010, p. 49).

Ainda no que diz respeito à pessoa humana, o autor em destaque atribui-lhe um adjetivo que, na concepção daquele que redige o presente trabalho de

⁴ Paulo Ferreira da Cunha (2010, p. 74), invocando a etimologia da palavra pessoa, lembra da sua relação com o termo *persona* - máscara do teatro grego - como forma de expressar que “a Pessoa não pode ser nunca o próprio Homem natural, ser em si, mas um ser social, e uma capa que se ganha para estar no mundo”.

dissertação, ratifica plenamente o ideal kantiano de dignidade: ele confere à pessoa o status de sagrado e atesta que:

Assim como o sagrado está em oposição ao profano, a pessoa humana se destaca do restante do universo, estando separada do restante das coisas físicas (mundo natural) e culturais (mundo social) por sua estrutura ontológica própria, sua diferença interna. A pessoa não está apenas no centro de um mundo indiferenciado, ou representando o nível mais alto de complexidade de um mundo ontologicamente homogêneo, mas fora dele.

Com isso, o modo de lidar com a pessoa é diferenciado do modo instrumental de lidar com o mundo das coisas. Os entes do mundo das coisas estão disponíveis para o uso, para o emprego cotidiano, tem um caráter instrumental. A pessoa traz em si a marca do sagrado, a indisponibilidade e a intangibilidade [...]. (BARZOTO, 2010, p. 61).

Observe-se, portanto, que essa marca do sagrado, a indisponibilidade e a intangibilidade que Luiz Fernando Barzoto (2010, p. 61) atribui à pessoa humana nada mais são senão o espelho da afirmação kantiana de que o homem está acima de todo preço, compreende uma dignidade e, por isso, deve ser tratado, sempre, como um fim em si mesmo, nunca como meio para consumação de qualquer vontade. Afinal, a dignidade da pessoa humana, na esteira do que se vem entabulando ao longo do texto, é a qualidade intrínseca ao homem que o faz ser reconhecido como pessoa e, nessa condição, impedido de ser tratado como objeto.

Ressalte-se, por oportuno, como destaca Ingo Wolfgang Sarlet (2009b, p. 47), que a dignidade, enquanto qualidade intrínseca ao homem, não pode ser renunciada ou alienada. Para esse autor:

[...] compreendida como qualidade integrante e irrenunciável da própria condição humana, [a dignidade] pode (e deve) ser reconhecida, respeitada, promovida e protegida, não podendo, contudo (no sentido ora empregado) ser criada, concedida ou retirada (embora possa ser violada), já que existe em cada ser humano como algo que lhe é inerente. (SARLET, 2009b, p. 47).

Justamente por a dignidade ser uma qualidade inerente ao homem, ela está presente em todo e qualquer indivíduo da espécie humana, mesmo naqueles que não a reconhecem ou não a respeitam. E não poderia ser diferente, pois como adverte Eduardo Ramalho Rabenhorst (2001, p. 40-41), utilizando-se das palavras de Gregory Vlastos, “[...] a dignidade humana só faz sentido se ela for vista como um

valor que pertence de forma irrevogável a todos os homens, independentemente de suas qualidades singulares”.

Com efeito, pensar a dignidade da pessoa humana como privilégio de determinados indivíduos ou grupo de indivíduos é o mesmo que negá-la, já que, como restou explicitado nas linhas anteriores, ela foi construída com base numa característica universal da espécie humana e que a diferencia das demais: a capacidade de razão e consciência.

Nesse passo, citando Joel Feinberg, Eduardo Ramalho Rabenhorst (2001, p. 41) destaca que a dignidade é comparável ao amor, uma vez que o amor que se tem por determinada pessoa existe sem estar simplesmente condicionado às qualidades desta. E completa:

O reconhecimento de que todos os nossos semelhantes possuem um valor [dignidade] não pode admitir gradação ou hierarquia. Se admitirmos a existência de uma comunidade moral à qual todos os homens pertenceriam, tal comunidade não pode ser vista como um clube cujos sócios podem aderir ou ser expulsos a qualquer momento em função de suas qualidades. Se há uma comunidade moral, os patifes e os párias também fazem parte dela. E se eles não reconhecem o valor dos outros indivíduos, isso não nos autoriza a negar-lhes este mesmo valor. O máximo que podemos fazer é puni-los, respeitando suas dignidades. (RABENHORST, 2001, p. 41).

Assim, não resta dúvida de que a dignidade da pessoa humana é uma qualidade indisponível e que está indistintamente arraigada em todos os homens, fazendo-os merecedores de respeito e consideração. O seu conceito, contudo, apesar do que se desenvolveu até aqui, não é algo pronto e acabado. Como sugere Robert Alexy (2008, p. 355-356), ele possui certa vagueza, indeterminação, admite várias fórmulas que, ademais, são semelhantes e confluem, compõem uma unidade. No entender desse autor:

Para além das fórmulas genéricas, como aquela que afirma que o ser humano não pode ser transformado em mero objeto, o conceito de dignidade da pessoa humana pode ser expresso por meio de um feixe de condições concretas, que devem estar (ou não podem estar) presentes para que a dignidade da pessoa humana seja garantida. Sobre algumas dessas condições é possível haver consenso. Assim, a dignidade humana não é garantida se o indivíduo é humilhado, estigmatizado, perseguido ou proscrito. Acerca de outras condições é possível haver controvérsias, como, por exemplo, no caso de se

saber se o desemprego de longa duração de alguém que tenha vontade de trabalhar ou se a falta de um determinado bem material violam a dignidade humana. É fato que diferentes pessoas expressariam o conceito de dignidade humana por diferentes feixes de condições. Por outro lado, é possível constatar que tais feixes não são completamente diferenciáveis. Muitos divergem em alguns pontos e convergem em outros, e com frequência as diferenças dizem respeito ao peso dado às condições dentro de um mesmo feixe. (ALEXY, 2008, p. 355).

De todo modo, o que não se pode olvidar é que a dignidade da pessoa humana, em qualquer das faces que se lhe exponha, ou seja, sob qualquer ponto de vista, erige-se, sempre, num contexto de consideração, de respeito ao homem enquanto pessoa. Qualquer conceito que lhe seja dado – vago, aberto, específico, elaborado em minúcias – tende a enquadrar-se nisso. Aliás, a dignidade é e sempre será a mesma coisa: aquela qualidade intrínseca que o homem ostenta (da qual não se pode segregar) e o faz, enquanto pessoa, merecedor de respeito e tratamento como tal. O que varia – e isso tem influência na exposição do conceito, muito embora não lhe retire a essência – é aquilo que, de acordo com o tempo e a cultura, será admitido ou não pela dignidade da pessoa humana, que poderá implicar em desrespeito à mesma, em coisificação do homem.

Esses fatores, que variam com o tempo e a cultura, e que são capazes de influenciar no conceito de dignidade da pessoa humana, porque têm nela o seu fim último, concretizando-a⁵, revelam-se, entre outros, em necessidades/exigências de liberdade, igualdade, expressão, saúde, trabalho, educação, moradia, repouso e amparo, as quais, positivadas, reconhecidas e tuteladas pelo Estado, transformam-se nos denominados direitos fundamentais. E os direitos fundamentais, conforme lembra Norberto Bobbio (2004, p. 38), “[...] não existem por natureza. O que parece fundamental numa época histórica e numa determinada civilização não é fundamental em outras épocas e em outras culturas.”

Pois bem, um feixe desses direitos imbricados com a dignidade da pessoa humana, ou seja, dos direitos fundamentais – e que mais interessa ao vertente texto, cujo tema circunda em torno do papel do princípio da despersonalização do empregador na garantia de emprego e de créditos trabalhistas – enquadra-se, como

⁵ Robert Alexy (2008, p. 41) menciona a ideia de dignidade da pessoa humana como fim último dos direitos fundamentais. No mesmo passo, Antonio Enrique Pérez Luño (2007, p. 20, tradução nossa) assevera que “os direitos fundamentais constituem a principal garantia com que contam os cidadãos de um Estado de Direito de que o sistema jurídico e político, em seu conjunto, será orientado para o respeito e promoção da pessoa humana”.

será abaixo detalhado, no grupo dos chamados direitos fundamentais sociais, os quais foram instituídos com vistas à melhoria da condição social dos desprovidos de riqueza, em especial dos que, por necessidade, fazem ou tentam fazer da venda da força de trabalho um meio de vida.

2.2 DIREITOS FUNDAMENTAIS SOCIAIS E PROMOÇÃO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Os direitos fundamentais, de um modo geral, consubstanciam-se em instrumentos positivados de promoção da dignidade da pessoa humana; tanto é assim que, segundo Ingo Wolfgang Sarlet (2009b, p. 94), “[...] sem que se reconheçam à pessoa humana os direitos fundamentais que lhe são inerentes, em verdade estar-se-á negando-lhe a própria dignidade”. Esse seu viés, contudo, acaba tornando-os, por vezes, objeto de confusão com os direitos humanos, outra espécie de direitos que também possuem o mister de concretização da dignidade da pessoa humana.

Como bem esclarecem Antonio Enrique Pérez Luño (2007, p. 44) e Ingo Wolfgang Sarlet (2009a, p. 29), os termos “direitos humanos” e “direitos fundamentais” têm sido normalmente utilizados como sinônimos, mas a tendência doutrinária e legal é a de reservar o primeiro termo para nomenclaturar os direitos genericamente adotados no âmbito internacional, através de declarações e convenções que reconhecem o homem como tal, independentemente da ordem constitucional a que se vincule; ao passo que os direitos fundamentais são aqueles direitos positivados no âmbito interno de cada Estado e que, por isso, acabam ganhando maior efetividade.

Nada obstante, urge compreender que essa diferenciação entre os termos “direitos humanos” e “direitos fundamentais” ocorre, antes de tudo, por questões didáticas, posto que ambos possuem conteúdos que gravitam em torno da dignidade da pessoa humana, vindo a variar somente quanto ao grau de especificidade e tutela. Nesse contexto, Antonio Enrique Pérez Luño (2007, p. 46, tradução nossa)⁶ explica que:

⁶ [...] el término <<derechos humanos>> aparece como un concepto de contornos más amplios e imprecisos que la noción de los <<derechos fundamentales>>. Los *derechos humanos* suelen venir entendidos como un *conjunto de facultades e instituciones que, en cada momento histórico,*

[...] o termo “direitos humanos” aparece como um conceito de contornos mais amplos e imprecisos do que a noção de “direitos fundamentais”. Os *direitos humanos* geralmente são entendidos como um *conjunto de faculdades e instituições que, em cada momento histórico, concretizam as exigências de dignidade, liberdade e igualdade humanas, as quais devem ser positivamente reconhecidas pelos ordenamentos jurídicos a nível nacional e internacional*. Enquanto que a noção de direitos fundamentais tende a se referir aos direitos humanos garantidos pelo ordenamento jurídico positivo, na maior parte dos casos em suas regras constitucionais, e que normalmente gozam de uma tutela reforçada. (Grifos do autor).

Esses direitos fundamentais, que como se pôde compreender, são aquelas espécies de direitos que, no ordenamento interno de cada Estado, mormente no âmbito constitucional, voltam-se para a promoção da dignidade da pessoa humana, são o resultado de uma luta histórica das massas oprimidas pelo poder e, na lição de Gregorio Peces-Barba Martinez (2004, p. 273-279), possuem basicamente duas funções: a objetiva e a subjetiva. A função objetiva diz respeito à conformação das normas infraconstitucionais aos valores superiores postos na Constituição⁷. Já a subjetiva, por ele considerada aquela para que foram propriamente concebidos os mencionados direitos, traduz-se na positivação de pretensões morais justificadas, facilitando aos seus titulares o exercício da sua moralidade privada e a livre escolha dos planos de vida. A função subjetiva, por sua vez, tem o seu exercício subdividido em quatro funções: a garantidora ou protetora; a participativa; a promocional; e a de dissidência. A função garantidora visa criar espaços para as pessoas atuarem livremente e poderem exercer a liberdade de eleição. A participativa procura conferir aos indivíduos a possibilidade de influírem nas decisões dos poderes públicos, na ação do Estado. A promocional supõe o apoio dos poderes públicos, como também dos particulares, aos indivíduos que não possuem capacidade de, sozinhos, suprirem as suas necessidades básicas. Por fim, a função de dissidência protege àqueles que discordam da maioria, quando as normas jurídicas e as obrigações

concretan las exigencias de la dignidad, la libertad y la igualdad humanas, las cuales deben ser reconocidas positivamente por los ordenamientos jurídicos a nivel nacional e internacional. En tanto que con la noción de los derechos fundamentales se tiende a aludir a aquellos derechos humanos garantizados por el ordenamiento jurídico positivo, en la mayor parte de los casos en su normativa constitucional, y que suelen gozar de una tutela reforzada. (Grifos do autor).

⁷ Nesse contexto, especialmente no caso do Brasil, onde a dignidade da pessoa humana foi erigida a fundamento da república e, portanto, base do ordenamento jurídico (CF, art. 1º, III), os direitos fundamentais exercem a valiosa função de evitar que as normas de cunho infraconstitucional apresentem conteúdo que colida com tal dignidade.

delas decorrentes maculam gravemente a consciência individual no sentido de colocar em perigo a moralidade privada do indivíduo, ou seja, ela garante a consciência individual face o cumprimento dos deveres impostos pela maioria.

Uma vez delimitada essas funções, em especial a subjetiva, a que revela a verdadeira face dos direitos fundamentais, ou seja, a que deixa transparecer aquilo para que referidos direitos foram criados, Martinez (2004, p. 279, tradução nossa)⁸ conclui que os mesmos “[...] servem para limitar o Poder, para evitar seus malefícios, em segundo lugar para contribuir com a sua formação e finalmente para conseguir seu apoio através de prestações e serviços, e obter os benefícios do Estado prestacional”. Nesta última atribuição enquadram-se os direitos fundamentais sociais, também tidos como direitos fundamentais de segunda geração ou dimensão.

Os direitos fundamentais sociais nasceram como resultado da pressão da sociedade por melhores condições de vida, tendo em vista que os direitos fundamentais anteriormente alcançados, quais sejam, os de primeira dimensão⁹ – que foram fruto do pensamento liberal burguês e possuíam uma conotação essencialmente individualista – já não eram suficientes para atender às necessidades de uma massa populacional aviltada pelos desmandos de um sistema econômico cruel com os destituídos de riqueza material.

Após as declarações de direitos norte-americanas e a declaração francesa de 1789, os indivíduos foram libertados do domínio cerrado da família, do clã, dos estamentos e das organizações religiosas, fato que, por outro lado, também os deixou vulneráveis às adversidades da vida, já que essas instituições conferiam certa proteção àqueles que se encontravam sob o seu manto. A liberdade e igualdade – direitos fundamentais de primeira dimensão – proporcionadas pela sociedade liberal instalada não tiveram serventia para o número cada vez mais crescente de trabalhadores que se viram obrigados a enfrentar a voracidade das empresas capitalistas. Com efeito, a igualdade apenas formalmente garantida, colocava patrões e empregados no mesmo patamar, inclusive para a estipulação de salário e condições de trabalho, o que, evidentemente, resultou no massacre

⁸ [...] sirven para limitar el Poder, para evitar sus maleficios, en segundo lugar para contribuir a su formación y finalmente para conseguir su apoyo a través de prestaciones y servicios, y obtener los beneficios del Estado prestacional. Históricamente surgieron con la primera y con las aportaciones democrática y socialista fueron asumiendo la segunda y la tercera.

⁹ Compreende os direitos dos cidadãos contra o arbítrio do poder estatal. Enquadram-se nesse contexto, entre outros, os direitos de liberdade, propriedade e igualdade formal.

econômico-social destes últimos, já que detinham um poder de negociação praticamente nulo (COMPARATO, 2008, p. 53-54).

Nesse contexto, como assevera Beatriz Montanha (2006, p. 77):

A preocupação com a igualdade entre todos os homens ultrapassou a previsão formal das leis e alcançou a igualdade material. Era indiscutível a condição de inferioridade de camadas que não se enquadravam à visão de homem desenvolvida pelos iluministas. Uma das maiores expressões dessa transformação é daquele ser humano que dispunha tão somente de sua força de trabalho para sobreviver diante de quem poderia contratar ou não o trabalho do primeiro, ou melhor, poderia decidir em dar ou não ao primeiro condições para viver.

A ascendente burguesia e, com ela, o seu sistema econômico – o capitalismo –, preocupava-se mais em valorizar o capital do que o homem, cuja força de trabalho era, como hoje ainda continua a ser, um mero insumo da produção¹⁰. A busca incessante do lucro, da multiplicação do capital – fim último de todo o sistema –, não permitia pensar naqueles que, por não possuírem outro meio de sobrevivência, eram obrigados a vender a força produtiva. Ao empresário, não interessava a figura daquele que se punha à sua disposição, as condições de vida e de trabalho deste, se a remuneração auferida era suficiente para fazer frente às necessidades básicas de uma sobrevivência com dignidade; interessava pura e simplesmente a prestação do labor que, de preferência, deveria ocorrer a baixíssimo custo. Homem, máquina, animal e tudo aquilo que pudesse ser inserido numa cadeia produtiva e contribuir para o lucro eram, na prática, vistos com os mesmos olhos e tratados da mesma forma: como coisas. E coisa não tem família, não precisa de saúde, descanso, comida, educação, moradia, lazer etc., não tem dignidade, não necessita de respeito. Coisa existe simplesmente para servir e, quando não serve, deve ser descartada.

A necessidade de subsistência dos destituídos de riqueza material, ou seja, dos trabalhadores, fazia-os submeterem-se a toda sorte de exploração e degradação, a todo tipo de acordo, ainda que isso significasse renúncia a uma vida com dignidade. E tal situação, resalte-se, era vista com indiferença pelo modelo

¹⁰ Como lembra Ricardo Luís Coltro Antunes (2005, p. 69), na sociedade capitalista, “o processo de trabalho se converte em meio de subsistência e a força de trabalho se torna, como tudo, uma mercadoria especial, cuja finalidade vem a ser a criação de novas mercadorias objetivando a valorização do capital”.

liberal de Estado ora instaurado, o qual estava mais interessado em garantir a propriedade privada, bem como uma liberdade e igualdade meramente formais e, portanto, vazias, inócuas, do que atentar para as mazelas do seu povo.

Diante desse quadro, ao longo do século XIX e à medida que se consolidava a industrialização, os trabalhadores em geral, que, com suas famílias, compunham a grande massa afetada pela ausência de condições dignas de sobrevivência, percebendo-se vítimas do modelo econômico-jurídico vigente, organizaram-se, inclusive sob a influência de doutrinas socialistas e comunistas professadas por pessoas como Karl Marx e Friedrich Engels – autores do Manifesto Comunista (1848) –, e passaram a exigir do Estado uma posição ativa na promoção da justiça social, o que culminou, já no século XX, com a constitucionalização dos direitos sociais à saúde, educação, trabalho etc.

Compreenda-se que, muito embora já se observasse nas constituições francesas de 1793 e 1848 uma tendência ao reconhecimento desses direitos, foi, efetivamente, a constituição mexicana de 1917, seguida da de Weimar de 1919 (Alemanha) – esta última com maior influência –, que lançou as bases definitivas do constitucionalismo social, o qual se consolidou após a Segunda Grande Guerra¹¹. Esse constitucionalismo, que foi o alicerce jurídico de um modelo de Estado surgido após a grande crise capitalista de 1929, ou seja, do *Welfare State* – Estado de Bem-Estar Social –, destaque-se, foi o único meio encontrado pela burguesia dominante para conter os movimentos contrários ao sistema econômico por ela instaurado, o qual já havia se revelado excessivamente desumano para com os despojados de riqueza e necessitava, portanto, sofrer alguns ajustes para manter-se de pé.

Pois bem, voltados para atuação concreta do Estado na promoção da melhoria da condição social dos cidadãos e, por consequência, da dignidade da pessoa humana, os direitos fundamentais sociais, hoje presentes, principalmente, nos ordenamentos jurídicos dos países democráticos¹², bem como – na condição de direitos humanos em sentido estrito – em normas internacionais do porte da Declaração Universal dos Direitos do Homem (ONU, 1948) e do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966, sem olvidar as diversas

¹¹ A esse respeito, vide Antonio Enrique Pérez Luño (2005, p. 122-124).

¹² Segundo Dinaura Godinho Pimentel Gomes (2005, p. 69), “os direitos fundamentais sociais, vinculados ao *mínimo existencial*, passam a constituir o núcleo básico de todo o ordenamento constitucional, como metas e objetivos que devem ser alcançados pelo Estado Democrático de Direito, uma vez validados pela comunidade à qual foram previstos, a forma a consciência ético-jurídica de seus integrantes”. (Grifo do autor).

convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT), caracterizam-se, no dizer de Ingo Wolfgang Sarlet (2009a, p. 47), “[...] por outorgarem ao indivíduo direito a prestações sociais estatais, como assistência social, saúde, educação, trabalho etc., revelando uma transição das liberdades formais abstratas para as liberdades materiais concretas [...]”.

Indo um pouco além, Antonio Enrique Pérez Luño (2005, p. 86, tradução nossa)¹³ expressa que:

[...] no sentido objetivo, pode-se entender tais direitos como o conjunto de normas através das quais o Estado leva a cabo sua função equilibradora e moderadora das desigualdades sociais. Já no sentido subjetivo, poderia entender como as facultades dos indivíduos e dos grupos de participarem dos benefícios da vida social, o que se traduz em determinados direitos e prestações, diretas ou indiretas, por parte dos poderes públicos.

Após a conceituação acima, Pérez Luño (2005, p. 86) chama a atenção para uma questão importante: a de que, apesar de os direitos sociais serem direitos do homem situado no seu ambiente coletivo, eles não se dirigem a proteger, apenas, interesses coletivos, mas de grupos ou indivíduos no contexto de suas relações concretas na sociedade.

Por falar em relações concretas na sociedade, cumpre salientar que, apesar de, até o momento, ter-se falado dos direitos sociais sempre atrelados ao cumprimento de prestações por parte do Estado, no sentido de garantir a melhoria da condição social dos cidadãos, promovendo o acesso à saúde, educação, trabalho, moradia etc., – face que os contrapõe aos direitos fundamentais de primeira dimensão – tais direitos, como direitos fundamentais que são, não têm a sua validade direcionada apenas às relações entre o Estado e os cidadãos, mas também àquelas que existem entre particulares. Afinal, como descreve Gregorio Peces-Barba Martinez (2004, p. 339, tradução nossa)¹⁴:

¹³ [...] pueden entenderse tales derechos en sentido objetivo como el conjunto de las normas a través de las cuales el Estado lleva a cabo su función equilibradora y moderadora de las desigualdades sociales. En tanto que, en sentido subjetivo, podrían entenderse como las facultades de los individuos y de los grupos a participar de los beneficios de la vida social, lo que se traduce en determinados derechos y prestaciones, directas o indirectas, por partes de los poderes públicos.

¹⁴ El Poder político no es el único capaz de dañar a las personas en los ámbitos protegidos por los derechos. Existen poderes sociales, y incluso otros individuos capaces de producir maleficios y daños de los que debemos protegernos con los derechos fundamentales. La vida, la integridad física, las condiciones de trabajo, la libertad de enseñanza, el derecho de reunión y de manifestación la libertad

O Poder político não é o único capaz de causar danos às pessoas nos âmbitos protegidos pelos direitos. Existem poderes sociais, e inclusive outros indivíduos capazes de produzir malefícios e danos dos quais devemos nos proteger com os direitos fundamentais. A vida, a integridade física, as condições de trabalho, a liberdade de educação, o direito de reunião e de manifestação da liberdade pessoal, a inviolabilidade dos domicílios e das comunicações, não são direitos que, numa sociedade democrática, devam temer principalmente o Poder político.

Com efeito, os particulares – e não só o Estado – são, sim, potenciais lesadores dos direitos fundamentais sociais. Ora, sem fazer menção à existência daqueles grupos privados que possuem poder econômico sobejamente maior do que o de muitos Estados¹⁵ e, portanto, capazes de impingir sérias violações à dignidade das pessoas no seu campo de atuação, pode-se, a mero título ilustrativo, citar o caso de determinado empregador que pretenda colocar seus empregados para trabalharem em ambientes inadequados, atentando, assim, contra a sua saúde, ou os imponha uma jornada de trabalho que os impeça de estudar ou descansar. Se assim proceder, esse empregador certamente estará avançando sobre bens objeto dos direitos fundamentais sociais, os quais, se não possuísem qualquer validade sobre ele e os que do mesmo modo se comportem, teriam a efetividade sobejamente prejudicada.

Sobre a efetividade dos direitos fundamentais sociais, um dos seus pontos chave – e que interessa para a presente dissertação – está na garantia do mínimo existencial, que, como bem explica Ingo Wolfgang Sarlet (2007, p. 102), não se confunde com o mínimo vital, já que enquanto este se refere somente à garantia da vida humana, ou seja, da existência física, o primeiro diz respeito a uma sobrevivência em condições de dignidade. Assim, pode-se concluir que, se a pessoa só possui o suficiente para se alimentar, ela está tendo acesso apenas ao mínimo vital, mas se, além da alimentação, dispõe de trabalho, saúde, educação, moradia, lazer, vestuário adequado e outras coisas que são, em regra, essenciais a uma vida

personal, la inviolabilidad del domicilio y de las comunicaciones, nos son derechos que deban temer principalmente del Poder político en una sociedad democrática.

¹⁵ Para se ter ideia da proporção desse poder econômico, vale mencionar dados apresentados por Gilberto Dupas (2001, p. 41) no sentido de que, em 1999, as cinco maiores corporações dos Estados Unidos faturaram 795 bilhões de dólares, mais que o PIB do Brasil daquele ano, ao passo que as dez maiores corporações do globo, no mesmo período, venderam 1,4 trilhão de dólares, o que, na época, representou cerca de 80% do somatório do PIB do Brasil, México, Argentina, Chile, Colômbia, Peru, Uruguai e Venezuela.

com dignidade, é porque lhe está sendo proporcionado o mínimo existencial. E esse mínimo existencial:

[...] no que diz com a garantia da satisfação das necessidades básicas para uma vida com dignidade, assume a condição de conteúdo irrenunciável dos direitos fundamentais sociais (assim como o conteúdo em dignidade é irrenunciável no campo dos direitos fundamentais em geral) e, portanto, vincula o próprio (particular) titular do direito e, por via de consequência, também acaba por gerar um correlato e direto dever jurídico de respeito e proteção, mesmo por parte de outros particulares. (SARLET, 2007, p. 120).

Nada obstante, deve-se ter em mente que os direitos à saúde, educação, trabalho, moradia, lazer, segurança, além de outros que compõem o grupo dos direitos fundamentais sociais e que, unidos, formam um complexo garantidor do mínimo existencial aos cidadãos de cada país, buscando proporcionar-lhes uma vida com dignidade, esbarram, apesar da histórica luta que os erigiu, na incapacidade de realização direta ou indireta de alguns Estados, mormente daqueles que ainda não estão economicamente consolidados.

A esse respeito, e citando o exemplo do direito ao trabalho, Norberto Bobbio (2004, p. 63-63) faz o seguinte comentário:

Sabe-se que o tremendo problema diante do qual estão hoje os países em desenvolvimento é o de se encontrarem em condições econômicas que, apesar dos programas ideais, não permitem desenvolver a proteção da maioria dos direitos sociais. O direito ao trabalho nasceu com a Revolução Industrial e é estreitamente ligado à sua consecução. Quanto a esse direito, não basta fundamentá-lo ou proclamá-lo. Nem tampouco basta protegê-lo. O problema da realização não é nem filosófico nem moral. Mas tampouco é um problema jurídico. É um problema cuja solução depende de um certo desenvolvimento da sociedade e, como tal, desafia até mesmo a Constituição mais evoluída e põe em crise até mesmo o mais perfeito mecanismo de garantia jurídica.

O problema acima diagnosticado enquadra-se perfeitamente no caso do Brasil. Apesar de ostentar uma constituição que tem como primado a dignidade da pessoa humana, bem como elencar uma série de direitos fundamentais sociais, entre os quais, o direito ao trabalho (art. 6º), ele ainda não conseguiu dar a esses direitos um grau satisfatório de realização. O desemprego, o déficit habitacional, a miséria, o baixo nível educacional da população e a insegurança são exemplos de

alguns desafios que o Brasil, mesmo com o desenvolvimento experimentado nas últimas décadas, até agora não pôde superar.

Mas, não só para o Brasil como também para os outros países que ainda não conseguiram dar plenitude aos direitos sociais (e aqui sempre chamando atenção para o direito ao trabalho, que é caminho que conduz à efetivação de boa parte dos demais direitos sociais e, portanto, à promoção da dignidade da pessoa humana), o pior de tudo é que a política neoliberal ora reinante “[...] nada mais é do que um retrocesso ao capitalismo vigorante em meados do século XIX” (COMPARATO, 2008, p. 66) e que gerou toda aquela problemática social que, apesar das lutas da massa oprimida, em especial do proletariado, bem como das transformações jurídico-econômico-sociais experimentadas principalmente no século XX, ainda hoje se sente os efeitos.

Indiferente à dignidade da pessoa humana e afeito ao lucro, que sempre foi o seu principal objetivo, o capitalismo, agora num acentuado contexto de globalização e sob a égide da política neoliberal, tem procurado esvaziar os direitos sociais. A primeira e principal vítima, como restará demonstrado no tópico que segue, está sendo o direito ao trabalho.

2.3 IMPACTO DO MODELO ECONÔMICO VIGENTE SOBRE O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO

Os direitos fundamentais sociais, como se viu, foram proclamados como resultado da pressão popular por melhores condições de vida e formam a base jurídica da construção e manutenção de um modelo de Estado idealizado por John Maynard Keynes, após a grande crise capitalista de 1929. Fala-se, aqui, do Estado de Bem-Estar Social, do *Welfare State*, que, como o próprio nome sugere, caracterizou-se, em suma, por voltar-se para melhoria da condição social dos seus cidadãos, o que fez mediante a realização de políticas públicas fomentadoras da geração de uma riqueza democraticamente acessível.

Esse acesso democrático à riqueza, contudo, não significa a distribuição igualitária dos bens produzidos, mas simplesmente que todos os cidadãos, mediante a intervenção do Estado, possam usufruir, pelo menos, de um rol mínimo dos benefícios gerados pelo crescimento econômico, tendo acesso, pois, à saúde,

educação, moradia, lazer, segurança e tudo mais que seja essencial para viverem e desenvolverem-se com dignidade.

Uma das formas encontradas para promoção dessa fruição universal dos benefícios proporcionados pelo crescimento econômico, e que, aliás, suavizou a necessidade de prestações diretas por parte do Estado, foi a valorização e priorização do trabalho e do emprego¹⁶, principalmente deste, que é a espécie de trabalho revestida de maiores formalidades e garantias.

Com efeito, como informam Maurício Godinho Delgado e Lorena Vasconcelos Porto (2007, p. 22), o primado do trabalho e do emprego se traduz na:

[...] mais objetiva, direta e eficiente maneira de propiciar igualdade de oportunidades, de consecução de renda, de alcance de afirmação pessoal e de bem-estar para grande maioria das populações na sociedade capitalista. Afirmar o trabalho e, particularmente, o emprego, significa garantir poder a quem originalmente é destituído de riqueza; desse modo, consiste em fórmula eficaz de distribuição de renda e de poder na desigual sociedade capitalista.

O emprego, como se tem largamente difundido, é fator de inclusão, de afirmação socioeconômica do indivíduo. É, em geral, para aqueles que o exercem, mesmo para os que recebem a mais modesta remuneração, a principal fonte de sustento e, por assim dizer, de acesso aos bens e serviços essenciais a uma vida com dignidade. E mais, ultrapassando as questões materiais, o emprego, quando decente e, portanto, desempenhado em simetria com a dignidade da pessoa humana, representa, também, motivo de reconhecimento e satisfação do indivíduo.

Nesse jaez, Maria Aurea Baroni Cecato e Ana Luisa Celino Coutinho (2009, p. 115) lembram que:

Para além do salário, de fato, o trabalho se traduz na realização de algo, seja produto ou serviço, realização esta que proporciona – ao menos, em tese – alguma satisfação: aquela que se prova diante de uma criação; do fazer com que algo saia do campo da ideia e tenha existência concreta, mesmo quando se trata da mais simples obra ou tarefa. Trata-se, aqui, de realização pessoal que faz vislumbrar certa recompensa para o investimento da energia manual e intelectual.

¹⁶ A título ilustrativo, cumpre salientar que a constituição brasileira de 1988, que pelo seu conteúdo, é típica de um Estado de Bem-Estar Social, reconhece o valor do trabalho colocando-o como fundamento da República (art. 1º, IV) e da ordem econômica (art. 170). Não bastasse, ainda estipula que o trabalho é um direito fundamental social (art. 6º), que a ordem social tem como base o primado do trabalho (art. 193) e que a busca do pleno emprego é um dos princípios da ordem econômica (art. 170, VIII).

Aporta a mesma experiência ditosa, a verificação de que se contribui, de alguma forma, para a sociedade (ou comunidade em que se está inserido).

Acontece que, nada obstante o trabalho e, principalmente o emprego, sejam instrumentos de afirmação socioeconômica, de construção de uma vida que mereça ser vivida, a sua geração e manutenção, como, ademais, de todas as políticas do Estado de Bem-Estar Social no sentido da melhoria da condição social dos cidadãos, implicam em custos, custos que, a partir da crise econômica vivenciada pelos países capitalistas na década de 1970, passaram a ser combatidos pelos detentores do capital e pelos que a serviço destes se colocaram.

Com a mencionada crise econômica – que foi deflagrada pelo excessivo aumento do preço do barril do petróleo – e demonstrada a falta de agilidade do Estado de Bem-Estar Social em combatê-la, de enfrentar o quadro de estagnação e inflação que foi gerado, abriu-se espaço para o soerguimento do pensamento liberal até então latente, o qual lastreou uma série de mudanças que, apesar de terem proporcionado a expansão do capital, resultou, entre outros, no enfraquecimento do modelo de Estado vigente e no aumento praticamente incontrolável dos níveis de desemprego e de concentração de renda.

Todo o esforço para construção dos direitos fundamentais sociais, de um Estado voltado para o bem-estar da população, para geração de uma riqueza democrática, ou seja, que pudesse ser usufruída por todos (ao menos no que diz respeito às necessidades materiais de uma vida com dignidade), passou a ser sistematicamente condenado pela política neoliberal que começava a se instalar. Afinal, essa política, que teve como expoentes as figuras de Friedrich Hayek e Milton Friedman:

[...] exclui da esfera de responsabilidade do estado as questões atinentes à justiça social, negando, por isso, toda a legitimidade das (ineficientes) *políticas de redistribuição do rendimento*, orientadas para o objectivo de reduzir as desigualdades de riqueza e de rendimento, na busca de mais equidade, de mais justiça social, de mais igualdade efectiva entre as pessoas. (NUNES, 2003, p. 39, grifo do autor).

Pregando um Estado mínimo, que, tal qual ocorreu no apogeu do pensamento liberal, fosse mais voltado para geração e manutenção da riqueza do que para distribuição desta, o neoliberalismo inaugurou uma fase de grande pressão e

avanços sobre os direitos sociais¹⁷, e, numa conjuntura de globalização da economia, com acirrada concorrência empresarial, foi um dos motores do desemprego estrutural hoje existente.

Sem fazer menção expressa à política neoliberal, Maurício Godinho Delgado (2006, p. 34-35) afirma que, hegemonicamente, se tem apontado três fatores como os responsáveis, a partir da década de 1970, pelo desemprego estrutural vivenciado nos diversos países do globo, em especial, no Ocidente: “a terceira revolução tecnológica; o processo de reestruturação empresarial; o aumento da concorrência capitalista, inclusive no plano internacional”.

O que Delgado (2006, p. 36) aponta como terceira revolução tecnológica diz respeito às diversas inovações tecnológicas, mormente nos campos da robótica, microeletrônica, microinformática e telecomunicações que, de forma direta, tiveram algum impacto no processo de realização do trabalho, provocando, assim, a substituição de homens por máquinas.

De fato, não se pode negar que os avanços científicos experimentados nas últimas décadas foram e continuam a ser um grande fator de diminuição dos postos de trabalho e, inclusive, de profissões, promovendo, nas palavras de Ricardo Luís Coltro Antunes (2005), a substituição do trabalho vivo pelo trabalho morto. E isso, sem dúvida, ocorreu com maior intensidade no setor produtivo, onde, tradicionalmente, se concentrava a maioria dos empregos. Fora desse setor, e aqui falando do setor de serviços, um bom exemplo de substituição do trabalho vivo pelo trabalho morto se encontra nas agências bancárias, onde os caixas eletrônicos, associados aos serviços disponíveis na rede mundial de computadores, possibilitaram a execução das mais diversas operações sem a necessidade da intermediação direta de alguma pessoa.

E mais, deve-se ter em mente que esse processo de mecanização do trabalho não esgota os seus efeitos sobre o emprego na simples substituição do trabalho vivo pelo trabalho morto, mas também acaba sendo fator de exclusão na medida em que exige trabalhadores cada vez mais qualificados para operarem máquinas que dia após dia se tornam mais complexas. Com isso, aqueles

¹⁷ Segundo Daniel Sarmiento (2006, p. 31-32), “[...] a visão neoliberal prefere um modelo constitucional mais sintético e procedimental, no qual a constituição, castrada da sua carga substantiva e de suas pretensões transformadoras, voltaria a ser um estatuto do Estado, tal como no figurino liberal anterior a Weimar. Nesta constituição, não haveria espaço para normas programáticas ou para direitos sociais, vistos como constrangimentos para a atuação das forças políticas e entraves para o desenvolvimento econômico”.

profissionais que, por qualquer motivo, não possuem tal qualificação, perderam significativo espaço no mercado de trabalho, ficando, pois, quase sempre relegados a empregos precários ou à informalidade.

Por outro lado, cumpre ressaltar que, mesmo com todos os avanços tecnológicos, a preço de hoje, a substituição do trabalho vivo pelo morto, apesar da sua crescente intensificação, nunca será absoluta, uma vez que, conforme Ricardo Luís Coltro Antunes (2005, p. 98):

As máquinas inteligentes podem substituir grande quantidade de homens e mulheres que trabalham, mas não podem extinguir e eliminar definitivamente a potência criadora do trabalho vivo. Ao contrário, a criação de um novo maquinário informacional é resultado do trabalho intelectual dos trabalhadores/as que, ao atuarem junto à máquina informatizada, transferem parte dos seus atributos intelectuais à nova máquina que resulta desse processo, dando nova dimensão à teoria do valor. Estabelece-se, então, [...] um complexo processo interativo entre trabalho e ciência produtiva, que não leva à extinção do trabalho, mas a um processo de retro-alimentação que necessita cada vez mais de uma força de trabalho ainda mais complexa, multifuncional, que deve ser explorada de maneira mais intensa e sofisticada, especialmente nos ramos produtivos dotados de maior incremento tecnológico.

Tratando-se, agora, do processo de reestruturação empresarial, apontado como a segunda causa do desemprego estrutural, há de se dizer que este compreende uma significativa mudança na forma de organização administrativa das empresas. Implica na migração do sistema de produção fordista/taylorista – caracterizado pela concentração da produção em grandes unidades fabris, com muitos empregados – para o *toyotista*, pelo qual a produção passa a ser compartilhada com empresas menores subcontratadas pela empresa polo, que passa a funcionar em estabelecimentos reduzidos e com um mínimo de empregados.

Muito embora a adoção do modelo de produção toyotista possa, a princípio, não provocar a redução do número de empregos, já que os perdidos nas empresas polo são, em tese, compensados pelos gerados nas empresas subcontratadas, certamente resulta em precarização do trabalho, uma vez que os empregados das empresas satélites não dispõem da mesma remuneração e demais benefícios que teriam caso trabalhassem nas empresas polo.¹⁸

¹⁸ Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado (2006, p. 48).

Por fim, em estreita conexão com os dois fatores acima descritos, quais sejam, a terceira revolução tecnológica e a reestruturação empresarial, o acirramento da concorrência capitalista, principalmente no plano internacional, também é outra grande causa de desemprego. Com a abertura e integração dos mercados mundiais (globalização econômica), estruturalmente propiciadas pelos avanços nas telecomunicações e nos transportes, deu-se início a uma verdadeira guerra por espaços, forçando as empresas a se tornarem cada vez mais competitivas. O incremento da produção associado à redução dos seus custos passou a ser palavra de ordem, o que foi um grande impulso, por exemplo, para adoção do modelo toyotista de produção e para substituição do trabalho vivo – dotado de uma série de encargos sociais – pelo trabalho morto (mecanização da produção), cujos custos de manutenção são menores.

Ainda no que diz respeito à concorrência, o processo de globalização econômica permitiu que empresas de países com baixos encargos trabalhistas pudessem disputar o mesmo mercado daquelas que, por estarem instaladas em localidades com um maior nível de “civilização” no que concerne ao uso da força de trabalho, são obrigadas a arcarem com um custo maior pela mão de obra. Tal situação, evidentemente, coloca estas últimas em grande desvantagem, já que aquelas acabam tendo condições de oferecerem produtos a preços menores do que os destas. E essa desproporção, quando não leva as empresas em desvantagem a fecharem as portas, extinguindo milhares de empregos, força-as a uma transformação que, de todo modo, resulta em diminuição e/ou precarização de empregos.

Nesse sentido, ao tecer comentários sobre o papel da OIT, especificamente no que tange à construção de um patamar mínimo de condições de trabalho ao redor mundo, Maria Aurea Baroni Cecato (2002, p. 65) explica que:

Os países que já têm, estabelecidas e sedimentadas, condições de trabalho razoáveis, vêem investimentos escaparem para aqueles que ainda se permitem não adotar condições mínimas de trabalho. Com os mercados mais abertos, a importação de produtos baratos, em razão da exploração do trabalho infantil ou forçado, rouba o mercado interno e suprime os postos de trabalho. Produz-se, assim, o chamado “dumping social”.

Ante o exposto, não restam dúvidas de que a conjuntura econômica dos últimos tempos tem se mostrado impiedosa para com os que sobrevivem da venda da força de trabalho. As inovações tecnológicas, a reestruturação empresarial e o acirramento da concorrência, num ambiente de economia globalizada e sob a batuta da política neoliberal, que preza pela não intervenção do Estado, têm gerado um quadro caótico de desemprego e, por conseguinte, de exclusão social. O pior de tudo é que, como adverte Daniel Sarmiento (2006, p. 29):

[...] a exclusão, no contexto do neoliberalismo globalizado, é ainda mais cruel do que no Estado Liberal, pois naquele as forças produtivas necessitavam da mão de obra para produção de mais-valia. Hoje, com os avanços da automação, o trabalhador desqualificado não tem mais nenhuma utilidade para o capital, e torna-se simplesmente descartável.

Com os níveis de desemprego cada vez maiores, os trabalhadores estão sendo lançados no mercado informal, no qual inexistente qualquer garantia¹⁹. Não bastasse, a situação só tem se agravado com a ideia dos neoliberais, e que teve aceitação em governos de vários países, de que a solução para o desemprego está na flexibilização das normas trabalhistas, o que, na prática, implica na redução de salários e outros encargos sociais direcionados a proporcionar uma vida com dignidade aos empregados.

Ora, essa “solução mágica” não apenas tem demonstrado a sua ineficácia, como tem significado, onde foi aplicada, a redução do patamar social dos empregados, que passaram a receber uma menor contraprestação pelo exercício do seu trabalho. Com efeito, como bem expressa Dinaura Godinho Pimental Gomes (2005, p. 104):

A experiência de alguns países revela que a propalada flexibilização, ou, mais precisamente, a diminuição dos direitos trabalhistas, como forma de se combater o desemprego, não tem alcançado esse objetivo, haja vista que a redução obtida dos custos serve, ou para aumentar os percentuais de lucro das empresas, ou para atender a voracidade, sem limites, da arrecadação tributária.

¹⁹ Utilizando de pesquisas do IBGE, Gilberto Dupas (2001, p. 102) aponta que, no Brasil, “[...] após vários anos com os percentuais do trabalho formal e informal em patamar razoavelmente estável, a partir dos anos 90 as curvas se inverteram rapidamente. O emprego flexível avança continuamente sobre o trabalho formal, apenas com pequeno recuo provisório logo após o Plano Real. Esse processo levou o setor informal a representar cerca de 56% da mão de obra metropolitana brasileira em 2000”.

A solução para o desemprego, reitere-se, não está na flexibilização das normas trabalhistas, na diminuição das garantias de uma massa de trabalhadores historicamente explorada e coisificada. Toda essa problemática não foi gerada e nem é mantida pelos encargos trabalhistas, mas pelo egoísmo dos que buscam, a qualquer custo, multiplicar sua riqueza. Ainda que se reduza esses encargos ao máximo, o detentor do capital continuará a apontá-los como uma causa para não contratar, principalmente diante dos avanços tecnológicos dos últimos tempos. Afinal:

Alguém admitirá que uma unidade de produção informatizada e utilizando *robots* e outras técnicas de automação vai deitar fora os equipamentos (caríssimos) compatíveis com estas tecnologias apenas porque, conjunturalmente, o nível dos salários é baixo? Alguém admitirá que um empresário responsável vá lançar um novo empreendimento com tecnologia trabalho-intensiva ultrapassada, apenas porque, conjunturalmente, o nível dos salários é baixo? (NUNES, 2003, p. 23).

Na contramão do pensamento neoliberal, naturalmente mais preocupado com o capital do que com o ser humano e a dignidade a este inerente, acredita-se que, sob pena de um retrocesso social, deve-se buscar alternativas para o desemprego que não passem pela flexibilização das normas trabalhistas. Uma dessas alternativas, e que advém do próprio sistema jurídico brasileiro, é a aplicação do princípio da despersonalização do empregador, que como será explicitado nos capítulos subsequentes, consubstancia-se num valioso instrumento não só de garantia de emprego, mas também de recebimento dos créditos trabalhistas.

3 DESPERSONALIZAÇÃO DO EMPREGADOR

No capítulo anterior, teve-se oportunidade de discorrer sobre a dignidade da pessoa humana, o papel dos direitos fundamentais sociais na sua concretização, em especial do direito ao trabalho, bem como os desafios que este direito vem enfrentando na atual conjuntura do sistema capitalista. Passa-se, agora, a tratar do ponto fulcral desta dissertação, que é a delimitação do que vem a ser e como se comporta o princípio da despersonalização do empregador.

Inicialmente, serão tecidas algumas considerações acerca da relação de emprego e seus sujeitos, posto que este é o círculo de origem e ação do princípio a ser detalhado. Num segundo momento, abordar-se-á o princípio da despersonalização do empregador em si, a sua formação e significado. Por fim, demonstrar-se-á em que termos se estabelece a contribuição do mencionado princípio para melhoria da condição social dos trabalhadores.

3.1 RELAÇÃO DE EMPREGO: CARACTERIZAÇÃO E SUJEITOS

O estudo acerca do princípio da despersonalização do empregador pressupõe a existência de uma relação de emprego em seu aspecto tradicional, seja ela urbana, regida basicamente pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), seja rural, regulada, em termos gerais, pela referida Consolidação e pela Lei nº 5.889/73²⁰. Importa com isso dizer que o princípio em relevo tem o seu âmbito de incidência restrito aos limites da relação de emprego, que é, na realidade, a relação jurídica sobre a qual quase que totalmente se debruça a proteção conferida pelo direito do trabalho. E por ser justamente o foco maior da atuação desse ramo do Direito, a relação de emprego termina, em algumas situações, sendo equivocadamente confundida com a relação de trabalho.

Nada obstante, deve-se compreender que relação de emprego e relação de trabalho não significam a mesma coisa: esta é o gênero do qual aquela é apenas uma das espécies. Nesse norte, ao explicar sobre essas duas relações jurídicas, quais sejam, de trabalho e de emprego, Maurício Godinho Delgado (2009, p. 265-266) assevera que:

²⁰ A relação de emprego rural também é regida pelo Decreto nº 73.626/74 e pela Lei nº 8.212/91, que versa, em seu art. 25-A, sobre o consórcio de empregadores rurais.

A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual.

[...]

A relação de emprego, do ponto de vista técnico-jurídico, é apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas. Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigorantes.

Assim, há de se ter em mente que toda relação de emprego é relação de trabalho, entrelaçamento entre tomador e fornecedor de força humana constituído mediante direitos e obrigações recíprocas, mas nem toda relação de trabalho é relação de emprego. Tal ocorre porque a relação de emprego, diferentemente da de trabalho, demanda, no âmbito urbano ou rural, a presença concomitante de alguns pressupostos. Esses pressupostos, também denominados de elementos fático-jurídicos (DELGADO, 2009, p. 269), e que podem ser deduzidos da leitura conjugada dos artigos 2º e 3º da CLT, são os seguintes: trabalho prestado por pessoa física, com personalidade (*intuitu personae*), não eventualidade, onerosidade e subordinação²¹.

Nesse sentido é que Sérgio Torres Teixeira (1998, p. 10) assinala a relação de emprego como:

[...] a nomenclatura moderna atribuída pela legislação brasileira à relação de trabalho através da qual uma pessoa física (empregado) presta pessoalmente serviços de natureza não eventual a outrem (empregador), mediante uma contraprestação e sob subordinação jurídica a este último.

²¹ Para diferenciação entre as relações de trabalho e de emprego importam apenas esses cinco pressupostos, que estão presentes tanto na relação de emprego urbano quanto na de emprego rural. Ressalte-se, contudo, que o que vai definir se uma relação de emprego é urbana ou rural é o fato de esta última exigir a concomitância de mais dois pressupostos: trabalho prestado em imóvel rural ou prédio rústico e a empregador que explore atividade agroeconômica (arts. 2º e 3º da Lei nº 5.889/73).

Com isso, tem-se que a relação de emprego é a espécie de relação de trabalho na qual se verifica o labor humano prestado com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação.

Quando se fala em labor humano, quer-se tornar explícita a impossibilidade da pessoa jurídica ser aceita como empregada, até porque as normas trabalhistas estão direcionadas àqueles que, através de esforço físico ou mental, dependem energia produtiva, ou seja, às pessoas naturais. Afinal, “os bens jurídicos (e mesmo éticos) tutelados pelo direito do trabalho (vida, saúde, integridade moral, bem-estar, lazer etc.) importam à pessoa física, não podendo ser usufruídos por pessoas jurídicas.” (DELGADO, 2009, p. 270).

Por sua vez, a pessoalidade do exercício laboral reside na exigência de que o trabalho tem de ser realizado pessoalmente pelo empregado, pois a relação empregatícia pressupõe a infungibilidade do prestador de serviços, que não pode, de maneira contínua e repetida, fazer-se substituir em suas atividades.

Segundo Otávio Calvet (2002, p. 04):

[...] para que um trabalhador seja tido como empregado, deve o serviço ser prestado pessoalmente, quer dizer, não há possibilidade de que tal pessoa seja ordinariamente substituída por outra na execução das tarefas pactuadas. Na relação de emprego existe uma fidúcia própria que torna infungível a figura do empregado, valendo lembrar que a principal obrigação decorrente do pacto empregatício é uma atividade. Esta atividade, portanto, que deve ser prestada pelo próprio empregado.

Aprofundando-se na questão, Amauri Mascaro do Nascimento (2007, p. 648) observa ser a pessoalidade do trabalhador conceito de maior significado:

Primeiro, e não só, o de *intransferibilidade ou infungibilidade*, por iniciativa unilateral do prestador, dos serviços a serem por ele prestados, próprio dos contratos *intuitu personae*, o que não é exclusivo da relação de emprego, porque é exigência também de alguns contratos de direito civil. Segundo, o de *indissociabilidade* entre o trabalhador e o trabalho que presta, porque o *quid* a prestar é a própria atividade da pessoa, o que mais destaca a singularidade do contrato de trabalho. Terceiro, o de *personalidade*, na medida em que, empenhando a própria pessoa no desenvolvimento do contrato de trabalho, o empregado deve ter a proteção legal de direitos básicos que protejam a esfera mais íntima do seu próprio ser, a sua moral e a sua dignidade. Quarto, o de *espírito de colaboração*, porque, apesar da luta de classes, se o trabalhador depende da empresa para a sua subsistência e se está inserido em sua

organização, não pode deixar de cumprir um dever ético-jurídico de lealdade ao empregador. (Grifos do autor).

Destaque-se que a infungibilidade mencionada quando dos comentários acerca do pressuposto da pessoalidade refere-se ao obreiro, o qual só pode ser tido como empregado se prestar pessoalmente os serviços que lhe foram contratados. Pouco importa se a natureza desses serviços é fungível ou não, se outras pessoas detêm ou não a capacidade de exercê-los. O que conta é o fato de a pessoa contratada para o seu cumprimento depender a própria força de trabalho nesta obrigação.

Diz-se não eventual o trabalho realizado em caráter permanente, sem excepcionalidade, noutras palavras, aquele que o obreiro constantemente desenvolve em benefício do tomador. Portanto, só adquire a condição jurídica de empregado quem, de modo regular, presta serviços que respondam a uma necessidade permanente do contratante. Com efeito, o trabalho efetivado de forma esporádica, ocasional, que não se insere permanentemente na dinâmica da atividade do tomador, é tido como eventual, e nesta qualidade não serve para formação do vínculo empregatício.

A seu turno, o pressuposto da onerosidade revela o fundo econômico da relação de emprego. Traduz-se na intenção do obreiro em receber benefícios pecuniários daquele que se utiliza da sua força produtiva. Quando determinado indivíduo presta serviços a outrem por mera benevolência, sem exigir contraprestação, ou seja, remuneração, não há que se falar em relação empregatícia, pois esta não advém do trabalho gratuito.

Adentrando-se, por fim, na subordinação, último elemento configurador da relação de emprego, verifica-se estar insculpida no compromisso do empregado de abrir mão de parcela da sua autonomia de vontade para sujeitar-se, naquilo que atine ao exercício do seu mister, ao poder diretivo do empregador. É uma condição a que o obreiro voluntariamente se submete de executar serviços sob as ordens do tomador.

A subordinação do empregado ao poder diretivo do empregador decorre do próprio contrato de trabalho, razão pela qual é também denominada de subordinação jurídica. Característica indissociável da relação de emprego, apresenta-se como meio de diferenciação entre esta e as outras modalidades de

relação laboral, mormente a de trabalho autônomo, em que o ofertante da mão de obra, apesar de contratado para a execução de um serviço, permanece senhor da sua força produtiva.

Pois bem, urdidas tais considerações, a saber, de que o princípio da despersonalização do empregador tem a sua atuação restrita ao bojo da relação empregatícia, que é a espécie de relação de trabalho caracterizada pela presença concomitante dos pressupostos do trabalho prestado por pessoa física, com personalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação, convém agora explicitar quais sujeitos compõem dita relação.

Como relação jurídica que é, a relação de emprego presume a existência de, pelo menos, dois sujeitos, que, no caso, são o empregado e o empregador.

Parte frágil desse vínculo e, por conseguinte, o sujeito para o qual as normas trabalhistas preferencialmente estendem o seu manto protetor, é o empregado, na definição do art. 3º da CLT, “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário”.

Há de se chamar a atenção, contudo, para o fato de essa definição não estar devidamente costurada. Falta-lhe a menção ao caráter pessoal com que o empregado exerce os seus serviços. A própria CLT ratifica esse entendimento quando, na parte final do *caput* do seu art. 2º, informa que o empregador “dirige a prestação pessoal de serviços”. E quem presta esses serviços senão o empregado?

Nas palavras de Amauri Mascaro do Nascimento (2007, p. 644), o “empregado é a pessoa física que com ânimo de emprego trabalha subordinadamente e de modo não eventual para outrem, de quem recebe salário”.

No mesmo passo, Alice Monteiro de Barros (2009, p. 264) conceitua o empregado “[...] como a pessoa física que presta serviço de natureza não eventual a empregador mediante salário e subordinação jurídica”.

Tais conceitos, entretanto, padecem do vício da omissão. Unicamente inspirados no art. 3º da CLT, acabam por reproduzir o equívoco deste, que não pontua todos os traços essenciais à caracterização do empregado. Deixam de fora a já mencionada personalidade com que citado sujeito executa o seu labor.

Melhor sorte obteve Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2009, p. 105) ao afirmar 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. 2º, *caput*, da CLT.

Dessa forma, a conceituação de empregado, como era de se esperar, compreende todos os pressupostos da relação de emprego já descritos acima, ou seja, trabalho prestado por pessoa física, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. Assim, na falta de quaisquer destes, não se estará diante de um empregado, mas de um mero trabalhador, que é indivíduo de relevância secundária para o direito do trabalho²².

No que tange ao empregador, cumpre salientar que este se encontra definido no *caput* do art. 2º da CLT como “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”.

Essa disposição normativa tem sido alvo de acaloradas críticas doutrinárias. Para grande maioria dos autores trabalhistas, a utilização do termo “empresa” para definição do empregador aponta um erro grosseiro do legislador celetista, posto que, na medida em que se afigura sujeito de direitos, o empregador jamais poderia ter sido classificado como uma empresa, verdadeira atividade econômica organizada para a produção ou circulação de bens ou serviços²³.

Segundo Orlando Gomes e Elson Gottschalk (1995, p. 98):

O *empregador* é a pessoa *natural*, ou jurídica. Entretanto, a Consolidação das Leis do Trabalho comete o imperdoável erro de definir *empregador* como sendo a *empresa*. [...] Tal definição é um dos muitos equívocos a que foi levado o consolidador pela absorvente ideia que se imbuíu de se *institucionalizar* o Direito do Trabalho, conforme já assinalamos. [...] Não é difícil, entretanto, apontar as contradições oriundas dessa posição teórica. Veja-se, por exemplo, a seguinte: se o empregador é a empresa, esta não pode sofrer *ofensas físicas*; não obstante, está entre as justas causas

²² Lembre-se que as normas trabalhistas, em especial, as que emanam do texto base do Direito do Trabalho no Brasil, ou seja, da CLT, priorizam a regulação da relação de emprego. Assim, os trabalhadores que não se inserem nessa relação e, portanto, não são tidos como empregados – muito embora também estejam expostos à força opressora do capital –, geralmente não gozam dos instrumentos de proteção conferidos pelo direito do trabalho, que é o ramo do Direito que busca reduzir as desigualdades materiais entre tomador e prestador de serviços.

²³ O conceito de empresa como atividade econômica pode ser extraído da definição que o art. 966 do Código Civil de 2002 dá ao empresário. Por este dispositivo, “considera-se empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços”.

rescisivas do contrato o ato lesivo da honra e da boa fama ou *ofensas físicas* contra o empregador. Admitir-se-iam, assim, ofensas físicas contra a empresa. (Grifos do autor).

Para Délio Maranhão (2003, p. 287):

A lei considera “empregador” a empresa. Mas não basta que assim o considere para que o empregador seja, *realmente*, a empresa. *Na verdade*, serão sinônimos os dois conceitos? O empregador é um dos sujeitos do contrato de trabalho, “contrato” a que se refere, expressamente, em vários de seus artigos, a mesma Consolidação. Ora, somente a *pessoa* física ou jurídica pode contratar. Juridicamente, como iremos ver, a “empresa”, empregando-se, ainda assim, tal palavra em sentido impróprio, porque, a rigor, empresa significa *atividade*, é *objeto* de direito. Logo, não pode ser empregador. (Grifos do autor).

De fato, a empresa é, em regra, um objeto de direito. A única exceção no ordenamento jurídico brasileiro é o caso da empresa pública, que, por ordem do art. 5º, II, do Decreto-Lei nº 200/67, é considerada pessoa jurídica de direito privado. Essa condição da empresa pública, porém, não desnatura a noção de que a empresa em sentido geral é objeto e não sujeito de direitos, de que, em razão disso, não pode integrar uma relação jurídica.

Assim, mesmo diante da circunstância de o legislador celetista ter definido o empregador como empresa – o que, como será demonstrado adiante, tem o seu motivo –, deve-se deixar bem claro que, na realidade, o sujeito passivo da relação empregatícia efetivamente não é e nem pode ser a empresa. Com efeito, seria ilógico pensar no empregador como algo distinto da pessoa física ou jurídica que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços. No máximo, poder-se-ia, e, aliás, deve-se, incluir neste campo os entes despersonalizados, a exemplo do espólio e da massa falida²⁴.

Ressalte-se, ademais, que a definição de empregador posta no *caput* do art. 2º da CLT primou pelo viés econômico desse sujeito, exigindo, destarte, a criação de um instrumento legislativo para enquadrar aqueles que, apesar de não exercerem atividade econômica, também contratam empregados. Dessa feita, o §1º do

²⁴ Apesar de não serem pessoas (físicas ou jurídicas), os entes despersonalizados, tais quais o espólio e a massa falida, são considerados sujeitos de direito no ordenamento jurídico brasileiro, ou seja, são capazes de contrair direitos e obrigações e, portanto, de integrar uma relação jurídica. Se assim não fosse, o Código de Processo Civil não teria, em seu art. 12, dotado esses entes de capacidade processual.

mencionado art. 2º apresenta a figura do empregador por equiparação, que engloba “os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados”. Isso, na realidade, é um mero artifício, pois não existe empregador por equiparação. Os sujeitos descritos no art. 2º da CLT são todos empregadores, estejam eles inseridos no *caput* ou no §1º desse dispositivo.

Nesse sentido, José Augusto Rodrigues Pinto (2003, p. 134) afirma que:

[...] o empregador por equiparação *não existe no Direito do Trabalho*, sendo uma ficção de nossa lei trabalhista sem nenhuma correspondência com a realidade doutrinária. Trata-se do efeito de uma estéril separação entre empregadores que exercem atividade de fins econômicos ou não. Em caso positivo, seriam empregadores; em caso negativo, sê-lo-iam por *equiparação ou extensão*. (Grifos do autor).

Dessa feita, e aqui já contemplando os pressupostos configuradores da relação de emprego, o empregador vem a ser toda pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado que, exercendo ou não atividade econômica, contrata pessoa física para prestar, sob sua subordinação, serviços pessoais, onerosos e não eventuais. Característica relevante desse sujeito – e que contrasta diretamente com a personalidade típica do empregado – é a sua fungibilidade, que, conforme será explicado nos tópicos subsequentes, dá azo ao denominado princípio da despersonalização do empregador.

3.2 DESPERSONALIZAÇÃO DO EMPREGADOR COMO PRINCÍPIO JUSLABORAL

Como se pôde frisar acima, a CLT valeu-se do termo “empresa” para definição do empregador e, em razão disso, passou a ser duramente criticada, já que sendo a empresa a atividade econômica organizada para a produção ou circulação de bens ou serviços, e, portanto, mero objeto de direito, não pode figurar como sujeito de uma relação jurídica. Essa postura do legislador celetista, contudo, não chega a ser um erro injustificável, mas uma ação calculada no sentido de promover/refletir a vinculação do obreiro ao patrimônio incorporador da sua mão de obra e, assim, entre outras coisas, facilitar o adimplemento dos créditos trabalhistas deste sujeito.

Observe-se que:

Corre-se menor risco de erro e se está mais junto do pensamento dominante inserindo-se no conceito de empregador elementos isoladamente antinômicos – empresa *versus* pessoa – mas que a dinâmica jurídica e a ideia objetiva da responsabilidade determinam se conjuguem para que se assegure a executoriedade de direitos criados em certo sentido tutelar.

Ao invés de desfiguramento de um conceito jurídico – o *sujeito*, que não passa, como tudo em direito, de um conceito-função – dá-se nele a integração de um elemento a mais, o patrimônio operante e produtivo, que completa o quadro da responsabilidade jurídica (VILHENA, 2005, p. 41, grifo do autor).

Sabe-se, evidentemente, que o empregador não é a empresa, mas a pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado que contrata empregado. Ao lançar mão do termo “empresa” para definição do empregador, o legislador quis que o obreiro não se vinculasse apenas à pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado com os quais conserva relação empregatícia, mas também, e aqui de modo mais efetivo, ao patrimônio beneficiado pela sua força produtiva, independentemente do titular desse patrimônio. Com isso, trouxe à tona o caráter fungível do empregador, que pode ser modificado sem o conseqüente rompimento do pacto laboral, fato que, obviamente, contrasta com a situação do empregado, já que este mantém relação personalíssima (*intuitu personae*) com o tomador dos seus serviços e não pode, de maneira contínua e repetida, fazer-se substituir em suas atividades.

Sobre a pessoalidade do empregado, relembre-se que:

O fato de que o contrato de trabalho seja *intuitu personae* com referência ao trabalhador deriva do caráter personalíssimo da prestação do trabalhador, que converte a este em infungível, isto é, não substituível por outro. Deve-se levar em conta que a obrigação principal que o trabalhador contrai, como conseqüência da celebração do contrato, é a de colocar sua energia pessoal a serviço do empregador. Por conseqüente, a este, não lhe pode ser indiferente a pessoa cujas energias são colocadas a sua disposição, dado que a quantidade, a qualidade e a modalidade dessa energia pode variar de uma pessoa para outra. (RODRIGUEZ, 2000, p. 295).

Diferentemente do obreiro, não há pessoalidade com relação ao empregador, e isso, mais do que uma questão de política legislativa, advém da realidade imposta pela evolução do sistema produtivo. Se nos primórdios observava-se uma interação direta entre empregado e empregador pessoa física, atualmente se verifica, cada

vez mais, o esfacelamento desse convívio, que, em muitos casos, chega a ser inexistente.

A criação das pessoas jurídicas, o crescimento pujante dos empreendimentos, o surgimento dos conglomerados, além de tantas outras espécies do sistema econômico vigente, afastaram o titular ou titulares físicos do negócio daquele contato direto com a massa de empregados cujo referencial, não raramente, passou a ser a própria empresa.

Nesse diapasão, “o contrato de trabalho, e com ele o seu exercente, passou a prender-se diretamente à empresa, à organização, ao conjunto organizado, independente do seu titular.” (MORAES FILHO; MORAES, 1995, p. 271).

Em regra, o alheamento do titular do empreendimento com relação aos empregados provocou-lhes o sentimento de apatia, fazendo com que viessem a se preocupar mais com o seu estado de empregados – e com o funcionamento da “empresa” donde tiram o seu sustento – do que com o fato de esta pertencer a uma pessoa física ou jurídica, a este ou àquele.

Assim, fica fácil assimilar que a utilização do termo “empresa” para definição do empregador, já foi dito, não é um erro sem fundamento, mas uma conduta intencional do legislador no sentido de enfatizar uma realidade crescente, qual seja, a da vinculação fática do obreiro ao patrimônio favorecido pela sua força produtiva.

Na verdade, há quem diga que o art. 2º da CLT foi redigido sob forte influência da teoria institucionalista, segundo a qual mais vale a “instituição empresa” do que os titulares desta.

Para Ivan Alemão (2004, p. 69):

O fato é que a redação do art. 2º não incorreu em erro: foi fruto de uma concepção teórica. Sabe-se que o coordenador da comissão que elaborou a CLT (*Rego Monteiro*) era adepto da *teoria institucionalista*, a mesma que prevaleceu na elaboração da “Lei das S/A”, esta declaradamente institucionalista nas exposições de motivos da Lei n. 6.404/76 [...]. Essa teoria prioriza a “empresa” como polo da relação de trabalho, ou seja, dá mais valor à instituição do que aos seus titulares, que teriam menor importância, como ocorre de fato com as sociedades anônimas, pelo menos num plano teórico. (Grifo do autor).

De um modo ou de outro, sob inspiração institucionalista ou não, o que importa consignar é que o artifício posto na CLT – definição do empregador como empresa – não desnatura os conceitos jurídicos, não coloca um objeto de direito no

polo de uma relação jurídica. Ele simplesmente reconhece um fato desencadeado nas relações laborais e o converte em benefício do empregado.

Reitere-se que a eleição do termo empresa para definição do empregador realça a vinculação do obreiro ao patrimônio incorporador da sua força de trabalho e, por conseguinte, o caráter fungível do detentor desse patrimônio, ou seja, do verdadeiro empregador. Faz mais, dá fundamento àquilo que se convencionou chamar de despersonalização do empregador.

Nesse contexto, Maurício Godinho Delgado (2009, p. 373) apregoa que:

É interessante perceber que a utilização da expressão *empresa*, neste momento, serve de artifício para realçar a despersonalização da figura do empregador. De fato, à medida que a ordem jurídica se reporta à *noção objetiva de empresa* para designar empregador, em vez da *noção subjetiva e às vezes particularíssima de pessoa*, obtém o efeito de acentuar o caráter impessoal e despersonalizado com que encara e rege tal sujeito do contrato de trabalho. (Grifos do autor).

Na lição de Arnaldo Süssekind (2001, p. 07):

A consolidação das Leis do Trabalho [...] consagrou o princípio da despersonalização da figura do empregador, em virtude do qual o contrato de trabalho vincula objetivamente o empregado à empresa em que trabalha (ou à organização sem finalidade lucrativa que lhe é equiparada). A relação de emprego – já o dissemos diversas vezes – é *intuitu personae* no que tange ao trabalhador; não no concernente à pessoa física ou jurídica que realiza o empreendimento no qual o empregado presta os serviços contratados.

Entenda-se que a despersonalização do empregador é espécie de princípio implícito²⁵ na CLT, ou seja, que emana implicitamente da análise dos dispositivos dessa Consolidação, leia-se arts. 2º, *caput*, 10 e 448. Consiste na vinculação do obreiro ao acervo patrimonial para qual contribui com o exercício do seu mister, o que se dá independentemente do titular desse patrimônio, sujeito que passa a ter papel secundário no bojo da relação empregatícia.

Essa prevalência da vinculação do empregado ao patrimônio usufruidor dos seus serviços, e que é promovida pelo princípio da despersonalização do empregador, consubstancia-se em eficaz instrumento de proteção ao obreiro,

²⁵ Para Eros Roberto Grau (2008, p. 155), os princípios implícitos são “[...] inferidos como resultado da análise de um ou mais preceitos constitucionais ou de uma lei ou conjunto de textos normativos da legislação infraconstitucional [...]”.

propiciando, como será demonstrado no tópico seguinte, tanto a satisfação dos seus créditos trabalhistas quanto a continuidade do seu contrato de trabalho.

Norma estruturante do universo juslaboral, o princípio da despersonalização do empregador coloca-se como uma premissa a ser adotada nos institutos justralhistas da sucessão de empregadores, do grupo de empresas, do consórcio de empregadores rurais, da terceirização e da subempreitada – o que será objeto de estudo no quarto capítulo desta dissertação.

Urge esclarecer, contudo, que a ideia da existência do princípio da despersonalização do empregador não goza de unanimidade doutrinária, principalmente quando se trata do fundamento de que esse princípio emerge da escolha, pelo legislador celetista, do termo “empresa” para definição do empregador.

Na ótica de Thereza Christina Nahas (2007, p. 78-79), para quem a utilização do termo empresa para definição do empregador não passa de um equívoco:

Não se pode dizer que há despersonalização da figura do empregador no conceito estabelecido na Consolidação das Leis do Trabalho, como quer Mauricio Godinho Delgado, a fim de “autorizar a ordem jurídica justralhista a plena modificação do sujeito passivo da relação de emprego (o empregado), sem prejuízo da preservação completa do contrato empregatício com o novo titular”. A figura do empregador, embora não diga a Consolidação das Leis do Trabalho, cria na relação de emprego uma certa pessoalidade, o que auxiliará na caracterização, inclusive, da existência do vínculo de emprego. Não se trata da pessoalidade estrita prevista no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho em razão da pessoa do empregado e na mesma proporção. Trata-se, sim, de o empregado estar ligado a uma pessoa física ou jurídica, com ou sem finalidade lucrativa, ou mesmo a uma pessoa formal. O essencial para caracterizar o empregador é tê-lo como sujeito do contrato de trabalho, que dirige a prestação do serviço e exige um estado de subordinação forte, diferenciando-o da prestação de serviços autônomos ou de outras figuras inerentes a contratos de natureza civil. Tanto é verdade que os arts. 10 e 448 da Consolidação das Leis do Trabalho dispõem que não terão qualquer relevância as alterações na constituição interna ou externa da pessoa jurídica, vinculando-se o empregado ao sujeito contratual empregador, que não se confunde com as pessoas físicas que compõem uma pessoa jurídica, por exemplo.

Nahas (2007, p. 80) ainda explica que o fato de determinadas sociedades poderem sofrer alterações sem que isso – na forma dos arts. 10 e 448 da CLT – afete os contratos de trabalho, tem por base o princípio justralhista da continuidade do contrato laboral. E conclui:

Quando dizemos, portanto, haver certa pessoalidade na figura do empregador, isso significa que, para o empregado, sujeito do contrato de trabalho no outro polo negocial, importa a pessoa a que está vinculado, com exclusão de qualquer outra, já que é a ela que ele deve a prestação de serviço e a ela e suas regras que está subordinado.

Pois bem, sem desmerecer os argumentos ora colacionados, é salutar se ter em mente que a utilização do termo empresa para definição do empregador, como pontuado em linhas anteriores, não chega a ser um grave equívoco, mas um gesto intencional do legislador no sentido de reforçar a vinculação do obreiro ao patrimônio incorporador dos seus serviços, e isso, independente do sujeito detentor desse patrimônio. Sem sombra de dúvidas, o empregador não é a empresa – atividade econômica organizada para produção ou circulação de bens ou serviços –, mas a pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado (massa patrimonial) que contrata empregado.

É preciso não olvidar que a empresa é objeto de direito e, portanto, não tem capacidade de exercer negócios jurídicos, de participar de uma relação jurídica como é a relação de emprego. A postura ensaiada no art. 2º, *caput*, da CLT, vem demonstrar que o obreiro não se vincula apenas ao empregador em si, mas também, e aí de forma mais forte, ao patrimônio no qual a sua força de trabalho é aproveitada. Isso fica bem claro quando o art. 448 da CLT diz que “a mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados”.

Ora, pela sistemática da CLT, o que preponderantemente interessa ao empregado – do ponto de vista do exercício do seu labor e do respaldo ao seu emprego e aos seus direitos – é a estrutura material na qual ele, através do seu trabalho, está inserido. Na maioria dos casos, o detentor, organizador, criador, propulsor, representante dessa estrutura exerce um papel secundário. Para o empregado, tem mais importância tal estrutura em si do que o controlador da mesma (empregador), que pode mudar quantas vezes for necessário, que pode ser qualquer sujeito, uma pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado²⁶.

²⁶ Somente na relação de emprego doméstico, que, ademais, está excluída da regulamentação da CLT por força do art. 7º, “a”, dessa Consolidação, é que a figura do empregador é infungível, tem relevância maior para o empregado e para manutenção da própria relação de emprego.

Na relação de emprego, o empregador ocupa uma posição *sui generis*. Atua como um simples instrumento de validade jurídica da relação, como um representante da estrutura na qual o empregado se insere e que dá o aval, através do contrato de trabalho, para que este a ela se vincule²⁷. Uma vez ocorrida a vinculação do obreiro à estrutura beneficiada pela sua força produtiva, o que surge junto com a própria relação empregatícia, ela só poderá ser desfeita ao término desta relação, desde que quitados todos os direitos trabalhistas do empregado ou haja o desaparecimento total da mencionada estrutura e seus reflexos. Enquanto não ocorrer quaisquer dessas duas situações, o liame do empregado com a estrutura permanecerá intocado.

O essencial, inclusive para manutenção da relação de emprego – firmada entre empregado e empregador -, é que a estrutura exista. O empregador, que é a ponte entre o empregado e essa estrutura, repita-se, pode ser qualquer um, como também modificado a qualquer tempo sem que isso implique no rompimento do contrato de trabalho.

Cumpra salientar que, pela sistemática do princípio da despersonalização do empregador, a estrutura patrimonial ao qual o empregado se vincula, bem como a figura do empregador representante dessa estrutura, são fixas. Todavia, o sujeito que exerce a função de empregador, não; ele vai poder ser modificado sem que isso afete a relação de emprego. A estrutura e o empregador – seu representante –, que são os elementos necessários para manutenção da relação de emprego, continuarão intocados; o que pode mudar é o sujeito que, no espaço de tempo, fará o papel de empregador.

Quando houver a transferência dessa estrutura de um empregador para outro, ou melhor, a modificação do empregador, os empregados que a integram serão igualmente transferidos e os seus contratos de trabalho passarão à responsabilidade do empregador sucessor, que será o novo sujeito passivo da relação de emprego. Em razão disso é que se fala na fungibilidade do empregador e, por conseguinte, na sua despersonalização, ambas inseridas no ordenamento justralhista pelo

²⁷ Ressalte-se, ademais, que a ideia do empregador enquanto representante da estrutura material na qual o empregado se insere em nada afeta a subordinação deste para com ele. Como representante dessa estrutura, é o empregador quem a apresenta ao mundo, dá-lhe organização e tudo faz em seu nome, logo, é a ele – e seus prepostos – que o empregado deve subordinação. Afinal, a estrutura é estática, o seu representante, o empregador (não precisa ser sempre a mesma pessoa, basta que esteja ocupando esta posição), é quem lhe dá “vida”, “ação”, “movimento”, é quem assina o contrato de trabalho, relaciona-se com o empregado e dirige os serviços deste.

reconhecimento implícito do art. 2º, *caput*, da CLT, que, ademais, é reforçado pelos arts. 10 e 448 dessa Consolidação.

Destaque-se que não se pode afirmar, como faz Thereza Christina Nahas (2007, p. 78-80), que há personalidade com relação ao empregador (para ela, uma personalidade mais moderada do que a do empregado, mas, ainda assim, personalidade). Já se disse que o empregador atua apenas como representante do acervo material ao qual serve a força de trabalho do empregado e, nesta condição, não tem luz própria, ou seja, é acessório e pode ser modificado sem maiores problemas. O que importa é que haja empregador e não quem seja o empregador. Inexiste, portanto, personalidade com relação ao sujeito que ocupa essa função.

Para manutenção de uma relação de emprego, deve haver um empregador, mas – sendo apenas o representante da estrutura material incorporadora dos préstimos laborais do empregado – esse empregador pode ser qualquer um e, inclusive, substituído sem o necessário rompimento do pacto empregatício (CLT, art. 448). A conservação da relação empregatícia quando da mudança do empregador é consequência do caráter impessoal e fungível desse sujeito, externado pelo princípio da despersonalização do empregador. Tal manutenção não se funda exclusivamente no princípio da continuidade do contrato de trabalho, como dá a entender Thereza Christina Nahas (2007, p. 80).

Com efeito, o princípio da continuidade tem a sua influência na medida em que, visando tutelar o emprego do obreiro, prima pela conservação *lato sensu* do seu contrato de trabalho. Todavia, é inegável que a vinculação do obreiro à estrutura material incorporadora da sua força produtiva, independente do titular da estrutura – tal qual professa o princípio da despersonalização do empregador –, é que vai propiciar a efetiva modificação do sujeito passivo da relação empregatícia sem o necessário rompimento do pacto laboral.

Diante do exposto, resta, então, ratificar que, ao utilizar o termo “empresa” para definição do empregador, o art. 2º, *caput*, da CLT não está eivado de vício desarrazoado; ele acaba por trazer à vivência trabalhista brasileira o princípio da despersonalização do empregador, que consiste justamente na vinculação efetiva do obreiro ao acervo patrimonial para o qual contribui com o exercício do seu mister, independente do titular desse patrimônio.

E mais, por assim se manifestar, o princípio em tela denota inegável proteção aos direitos do obreiro, pois, ao passo que constrói um liame entre este e o

complexo patrimonial beneficiado pela sua força produtiva, tanto garante uma maior solvabilidade dos seus créditos trabalhistas, abrindo-lhes novas fontes de satisfação, quanto possibilita a alteração do polo passivo da relação empregatícia sem o necessário rompimento do contrato de trabalho. É o que será desvendado abaixo.

3.3 PRINCÍPIO DA DESPERSONALIZAÇÃO DO EMPREGADOR ENQUANTO INSTRUMENTO DE PROTEÇÃO TRABALHISTA

Como é cediço, os créditos trabalhistas – em especial o salário, contraprestação devida ao empregado em virtude do trabalho por ele exercido – destinam-se, na sua maioria, à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do obreiro e de sua família, apresentando, destarte, verdadeira natureza alimentar. Ratificando esse entendimento, dispõe o Texto Constitucional, em seu art. 7º, IV, ser direito dos trabalhadores o recebimento de salário mínimo “capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social [...]”.

Em sendo o salário instrumento de subsistência do empregado e de sua família, o ordenamento jurídico vigente prevê uma série de mecanismos destinados à sua proteção, prescrevendo, por exemplo, a sua irredutibilidade (CF, art. 7º, VI), a sua impenhorabilidade, salvo para pagamento de pensão alimentícia (CPC, art. 649, IV), a impossibilidade da sua retenção dolosa (CF, art. 7º, X), entre outros. T tamanha é a importância conferida ao salário e, de um modo geral, aos créditos trabalhistas, que estes estão assentados na categoria de superprivilegiados, ficando acima dos créditos tributários na ordem legal de preferência para pagamento (CTN, art. 186). Afinal, na medida em que implicam numa garantia material do empregado e sua família, o salário e os créditos trabalhistas como um todo acabam por promover uma das faces da dignidade da pessoa humana, que é princípio fundamental do Estado brasileiro (CF, art. 1º, III).

Nesse sentido, Ingo Wolfgang Sarlet (2009a, p. 104) destaca que:

Uma [...] dimensão intimamente associada ao valor da dignidade da pessoa humana consiste na garantia de condições justas e adequadas de vida para o indivíduo e sua família, contexto no qual assumem relevo de modo especial os direitos sociais ao trabalho, a um sistema efetivo de seguridade social, em última análise, à

proteção da pessoa contra as necessidades de ordem material e à asseguaração de uma existência com dignidade.

Corolário do princípio da dignidade da pessoa humana, o direito ao recebimento da contraprestação laboral pelo empregado impõe-se como obrigação irrefutável do empregador, que, inclusive, não precisa ser ente público para ter de observar as normas de caráter fundamental que cercam esse direito²⁸.

Com efeito, a imposição de respeito aos direitos fundamentais – e isso já foi explicitado no primeiro capítulo desta dissertação – não se processa apenas nas relações entre indivíduo e Estado, como se poderia supor há algum tempo, sob a égide da doutrina liberal. Ela também ocorre nas relações exclusivamente compostas por particulares. É que a desigualdade material entre estes sujeitos – notória na relação de emprego – deve ser devidamente balanceada, pois, do contrário, estar-se-á abrindo espaço para perigosas e irremediáveis arbitrariedades na esfera privada.

Para Antonio-Enrique Pérez Luño (2007, p. 22, tradução nossa)²⁹:

Em sua *dimensão subjetiva*, os direitos fundamentais determinam o regulamento jurídico dos cidadãos, tanto nas suas relações com o Estado quanto nas suas relações entre si. Tais direitos tendem, portanto, a tutelar a liberdade, autonomia e segurança da pessoa não somente contra o poder estatal, mas também contra os demais membros do corpo social. (Grifo do autor).

Destaque-se que os direitos fundamentais – entre os quais se encontram os sociais – foram erigidos com a finalidade maior de se resguardar os “fracos” contra os “fortes”. Sua conquista é fruto de lutas históricas e ecoa como um “nunca mais” a

²⁸ O direito ao recebimento do salário é um dos direitos sociais do trabalhador que estão dispostos no Título constitucional pertinente aos direitos e garantias fundamentais (CF, art. 7º, X). Dada a sua imbricação com o princípio da dignidade da pessoa humana, seria um direito fundamental, ainda que, na Constituição, não estivesse geograficamente situado na parte reservada a esse tipo de direito. *A priori*, sempre que se estiver diante de um direito ou garantia embasado e relacionado à dignidade da pessoa humana, tal será de natureza fundamental, posto que o princípio por esta representado serve como norte material para identificação dos direitos e garantias fundamentais subentendidos noutras partes da Constituição que não o Título II (SARLET, 2009b, p. 111).

²⁹ En su *dimensión subjetiva*, los derechos fundamentales determinan el estatuto jurídico de los ciudadanos, lo mismo em sus relaciones con el Estado que en sus relaciones entre sí. Tales derechos tienden, por tanto, a tutelar la libertad, autonomía y seguridad de la persona no sólo frente al poder, sino también frente a los demás miembros del cuerpo social. (Grifo do autor).

determinadas situações degradantes. É o que diz Luigi Ferrajoli (2006, p. 127, tradução nossa)³⁰:

Pode-se de fato afirmar que, historicamente, todos os direitos fundamentais foram estabelecidos, nas diversas cartas constitucionais, como resultado de lutas ou revoluções que em cada ocasião rasgaram o véu da normalidade e naturalidade que anteriormente escondia uma opressão ou discriminação: dos direitos de liberdade aos direitos dos trabalhadores, dos direitos das mulheres aos direitos sociais. Estes direitos sempre foram conquistados como limitações de poderes correlativos e em defesa de sujeitos mais fracos contra a lei do mais forte – igrejas, soberanos, maiorias, aparatos policiais ou judiciais, empregadores, potestades paternas ou maritais – que imperava em sua ausência. E eles têm correspondido, cada vez, a um “nunca mais” contra a violência ou prevaricação geradas pela ausência, em relação a um ou outro, de limites e regras.

Pois bem, receber a devida remuneração é um direito fundamental de todo trabalhador, parte econômica e socialmente fraca da relação de emprego e que, muitas vezes, encontra no seu salário, nos seus créditos trabalhistas, o único meio material de sobrevivência. Garantir ao empregado o acesso à sua contraprestação é protegê-lo de eventuais artifícios do empregador e, ao mesmo tempo, cuidar do seu sustento e dignidade, mormente numa época em que “as pessoas são consideradas pelo que possuem e consomem, não pela posição que ocupam no grupo ou na sociedade, ou pelos papéis sociais desempenhados, como ocorria nas formas de organização social anteriores ao capitalismo” (GOSDAL, 2007, p. 25).

Assim, a ordem jurídica brasileira tutela o recebimento dos créditos trabalhistas em disposições de âmbito constitucional – que é o celeiro formal dos direitos fundamentais – e infraconstitucional. Neste último plano, dividindo espaço com outras normas, está o princípio da despersonalização do empregador, que ao promover a vinculação do empregado ao patrimônio beneficiado pela sua força produtiva, acaba por abrir consideráveis caminhos rumo ao adimplemento dos

³⁰ Se puede de hecho afirmar que, históricamente, todos los derechos fundamentales han sido establecidos, en las distintas cartas constitucionales, como resultado de luchas o revoluciones que en cada ocasión han roto el velo de normalidad y naturalidad que ocultaba una precedente opresión o discriminación: de los derechos de libertad a los derechos de los trabajadores, de los derechos de las mujeres a los derechos sociales. Siempre estos derechos han sido conquistados como limitaciones de correlativos poderes y en defensa de sujetos más débiles contra la ley del más fuerte – iglesias, soberanos, mayorías, aparatos policíacos o judiciales, empleadores, potestades paternas o maritales – que regía en su ausencia. Y han correspondido, cada vez, a un “nunca más” estipulado contra la violencia o la prevaricación generadas por la ausencia, en relación a una y otra, de límites y reglas.

créditos laborais. É um fato latente nos fenômenos trabalhistas da sucessão de empregadores, do grupo de empresas, do consórcio de empregadores rurais, da terceirização e da subempreitada – todos objeto de estudo no último capítulo desta dissertação.

O princípio da despersonalização do empregador ata um forte nó entre os créditos do obreiro e o complexo patrimonial incorporador do trabalho que lhes deu origem, resultando, destarte, na perseguição deste por aqueles até que um ou outro seja extinto³¹. E aqui, é bom que se diga, pouco importa que esse complexo esteja estruturado ou não com uma finalidade lucrativa, posto que o fator a se levar em conta é o benefício advindo dos serviços prestados pelo empregado.

Nesse diapasão, Ericka Garmes Pires (2001, p. 110) assevera que “a finalidade do princípio em tela é garantir a solvabilidade dos créditos trabalhistas devidos em face dos serviços prestados, colocando à disposição do juízo o patrimônio de todos aqueles pelos mesmos beneficiados”.

Dessa feita, por imposição do princípio da despersonalização do empregador – cuja fonte, reavive-se, remonta à definição posta no art. 2º, *caput*, da CLT – todo sujeito que se vale da força produtiva do obreiro, acrescentando-a ao seu patrimônio, responde pelos créditos trabalhistas daí oriundos, obrigação transferida àqueles que, de uma forma ou de outra, assumirem a titularidade desse patrimônio antes que citados créditos sejam satisfeitos (CLT, art. 10). Com isso, não se pode negar que o princípio em evidência funciona como verdadeiro instrumento de garantia aos créditos trabalhistas, já que possibilita a responsabilização de todos os sujeitos beneficiados, em seu patrimônio, pela força laboral do empregado.

Cumprе ressaltar, ademais, que na medida em que se traduz em instrumento de garantia de adimplemento dos créditos trabalhistas, o princípio da despersonalização do empregador acaba por repercutir positivamente na seara econômica. Ele atua como fator de distribuição de riquezas, impedindo que os detentores dos meios de produção se locupletem dos créditos laborais dos empregados e aumentem ainda mais a concentração de renda.

³¹ Com efeito, uma vez satisfeito o crédito trabalhista, este deixa de existir, rompendo-se, por conseguinte, o seu vínculo com o patrimônio incorporador da força produtiva do obreiro. Da mesma forma, se é o patrimônio que se extingue, esfacela-se de modo a tornar impraticável a sua busca, também se rompe o mencionado vínculo, pois deixa de existir patrimônio a ser perseguido.

Com maior garantia de recebimento da sua contraprestação, os empregados se sentem mais seguros para gastar e, além de adquirirem o essencial à sua sobrevivência, começam a buscar outros bens de consumo, aquecendo, assim, o mercado e propiciando, pois, o crescimento econômico e a geração de mais emprego e renda.

O princípio da despersonalização do empregador, contudo, não esgota a sua função na simples garantia de maior solvabilidade dos créditos trabalhistas: ele resguarda o próprio posto de trabalho quando da transferência de titularidade da estrutura empregadora, ou seja, possibilita a mudança do sujeito passivo da relação empregatícia sem a necessária extinção desta, mantendo incólume o contrato de trabalho.

Por tal sistemática, o laço contratual que prende empregado e empregador, anotam Orlando Gomes e Elson Gottschalk (1995, p. 107):

[...] resiste ao desaparecimento da figura do empregador-celebrante, porque se ata imediatamente ao terceiro que sucedeu, independentemente de nova estipulação. Assim, o novo titular de um estabelecimento deve respeitar os contratos celebrados por seu antecessor, como o adquirente de um prédio é obrigado a respeitar o contrato de locação entre o alienante e o inquilino. Em ambos os casos o sucessor assume as obrigações e os encargos contraídos pelo antecessor, em virtude, simplesmente, de ter sucedido.

É a mais visível consequência do fato de o legislador celetista ter optado pelo termo empresa para definição do empregador, vinculando, como já discorrido, o empregado ao acervo patrimonial tomador da sua força produtiva, independentemente da titularidade deste.

[...] a eleição do termo empresa tem o sentido funcional, prático, de acentuar a importância do fenômeno da despersonalização da figura do empregador. Ao enfatizar a empresa como empregador, a lei já indica que a alteração do titular da empresa não terá grande relevância na continuidade do contrato, dado que à ordem justralhista interessaria mais a continuidade da situação objetiva da prestação de trabalho empregatício ao empreendimento enfocado, independentemente da alteração do seu titular. É o que resultará preceituado nos arts. 10 e 448 da mesma CLT [...] (DELGADO, 2009, p. 372).

Ora, ao trazer ao mundo justralhista o princípio da despersonalização do empregador, o legislador do Texto Consolidado de 1943 (CLT) também assegurou a

continuidade da relação de emprego em caso de transferência de titularidade do negócio incorporador dos serviços, o que tornou explícito no art. 448 do mencionado diploma. Por tal dispositivo, “a mudança na propriedade ou estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados”.

Percebe-se, então, que pelo princípio da despersonalização do empregador, caso ocorra a sucessão de empregadores – fenômeno da transferência de titularidade de um empreendimento incorporador de mão de obra prestada por empregado – a relação empregatícia encetada com o sucedido não sofrerá solução de continuidade, mas prosseguirá com o sucessor.³²

Esse viés do princípio da despersonalização do empregador corrobora os preceitos de um tradicional princípio justralhista cuja abrangência e relevância, deve-se informar, são maiores do que as dele. Trata-se do princípio da continuidade, o qual “[...] visa à preservação do emprego, com o objetivo de dar segurança econômica ao trabalhador e incorporá-lo ao organismo empresarial.” (BARROS, 2009, p. 187).

Sabe-se que é através do trabalho que o homem normalmente retira o seu sustento. O **Dicionário de Sociologia**, dirigido por Luciano Gallino (2005, p. 632), conceitua o trabalho:

[...] como uma atividade intencionalmente voltada, mediante um certo dispêndio de tempo e de energia, para modificar, de um determinado modo, as propriedades de um recurso qualquer, material (um bloco de metal, uma gleba de terra) ou simbólico (uma série de cifras ou de palavras) – modo que representa o *escopo* do T. [trabalho] -, e daí aumentar a utilidade dele para si ou para outros, com o **fim último de tirar dele, por vias mediatas ou imediatas, meios de subsistência.** (Grifo nosso).

O trabalho, contudo, em especial o emprego – tipo de trabalho revestido de maiores formalidades e garantias jurídicas, e que é o foco de atenção da vertente obra –, não esgota a sua relevância como meio de aquisição de condições de subsistência do homem; ele vai além: é fator de afirmação, de inserção social do indivíduo, dando-lhe, entre outras coisas, a sensação e reconhecimento de utilidade.

³² Essa particularidade do princípio da despersonalização do empregador revela-se de crucial importância se considerado que, no atual contexto econômico, as empresas, buscando sempre um melhor espaço no mercado, estão cada vez mais se fundindo ou incorporando outras empresas.

A pessoa empregada tem condições de prover ou ajudar a prover a si e à sua família. Ela é detentora de potencial liberdade de fazer ou ter coisas, de autodeterminar-se, de escolher um modelo de vida a que possa valorizar.

A capacidade material que o indivíduo tem de fazer ou ter coisas que, particularmente, considera valiosas, é, para Amartya Sen (2000, p. 94-95), uma liberdade substantiva. E qual o meio mais certo de se adquirir tal liberdade, de sentir-se socialmente encaixado, de ter acesso a pelo menos o mínimo daquilo que se considera relevante?

Com toda certeza, é o caminho que dê renda e utilidade. Primordialmente, é o caminho do trabalho e do emprego.

O trabalho remunerado é fator que atende aos preceitos da dignidade da pessoa humana – e, aqui, não apenas do ponto de vista material, mas também psicológico. É fator determinante para uma vida saudável sob o aspecto físico, mental e social.

Segundo Maria Aurea Baroni Cecato (2008, p. 178):

[...] o trabalho realizado em condições de dignidade é meio de provimento de necessidades materiais, morais e emocionais do trabalhador, aí incluídas a auto-estima e a inserção deste na comunidade em que vive. Para além disso, o trabalho é capaz de minorar a vulnerabilidade do trabalhador à violência e à exploração de toda sorte.

Na atual sociedade de consumo, a falta de trabalho tende fortemente a privar os indivíduos de condições materiais para uma vida saudável e, por conseguinte, do respeito social e da direção dos seus destinos. Um homem sem emprego caminha para a dependência e desvalorização, para o paulatino esfacelamento da sua dignidade, dignidade esta que, na esteira do exposto no primeiro capítulo da vertente dissertação, pode ser entendida como:

[...] a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos,

mediante o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida. (SARLET, 2009b, p. 67).

Assim, tem-se que o trabalho remunerado e, conseqüentemente, o emprego, são instrumentos de promoção de uma vida digna, constituem fonte de acesso a bens de natureza essencial (alimentação, moradia, transporte, saúde, lazer etc.) e ao saudável convívio em sociedade. Afinal:

Há provas abundantes de que o desemprego tem efeitos abrangentes além da perda da renda, como dano psicológico, perda de motivação para o trabalho, perda de habilidade e autoconfiança, aumento de doenças morbidez (e até mesmo das taxas de mortalidade), perturbação das relações familiares e da vida social, intensificação da exclusão social e acentuação das tensões raciais e das assimetrias entre os sexos (SEN, 2000, p. 117).³³

É por isso que tanto se aprecia o trabalho e o emprego e que os diversos países procuram tutelá-los. No Brasil, por exemplo, a valorização social do trabalho é um dos fundamentos da República (CF, art. 1º, IV) e da ordem econômica (CF, art. 170, *caput*) que, ademais, tem como um de seus princípios a busca do pleno emprego (CF, art. 170, VIII).

Não bastasse, o Brasil ainda é signatário da Declaração Universal dos Direitos do Homem – aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948 –, que no seu art. XXIII, item 1, proclama que “toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”.

Enfatize-se, por oportuno, que não se prima apenas pela oferta de trabalho e emprego, mas também pela sua durabilidade, em especial do emprego, que, como visto, envolve-se de maiores garantias para o obreiro.

No ordenamento juslaboral pátrio, os princípios da continuidade e da despersonalização do empregador estão entre as normas que estimulam essa durabilidade, que, acrescente-se, apesar de ensaiada visando a tutela do

³³ No mesmo sentido, José Felipe Ledur (1998, p. 100-101), para quem “se é certo que a pessoa sem trabalho, que vive às custas de familiares, sente-se atingida em seu amor próprio, sem sua dignidade, de outro lado o recebimento indefinido de prestações estatais como forma de compensar a falta de trabalho também redundando na depreciação da pessoa ante o seu grupo social. E não só isso. O desenvolvimento profissional, igualmente, resultaria afetado, porque um trabalhador, máxime em período de intensas mudanças tecnológicas, necessita estar no mercado de trabalho para desenvolver sua aptidão profissional.”

empregado, não limita os seus benefícios a esse sujeito, estende-se igualmente à sociedade e ao empregador.

Ganha a sociedade porque tem amenizado os efeitos sociais do desemprego³⁴ – em muitos países, estrutural – e da pressão sobre os sistemas de seguridade e previdência sociais. Lucra o empregador porque vai poder se valer da experiência, confiança e produtividade de um empregado que, pelo tempo de casa e estabilidade³⁵, já conhece a dinâmica do empreendimento e trabalha sem a preocupação de uma iminente dispensa dos seus serviços.

Com relação ao empregador, Américo Plá Rodriguez (2000, p. 244-245) expressa que:

[...] é indubitável que, mesmo estabelecido em benefício exclusivo do trabalhador, o maior prolongamento da permanência desta na empresa redundará também em benefício do empregador. Não somente pela condição de trabalhador, mas também pela maior experiência e conhecimentos que se adquirem com o transcurso dos anos e que, definitivamente, beneficiam os empregadores. Há que se acrescentar ainda a vantagem que significa o fato de não estar experimentando e ensinando novos trabalhadores, com a seqüela inevitável de erros, fracassos, prejuízos e perda de tempo.

Compreenda-se, então, que o emprego e o seu prolongamento, ou seja, a sua continuidade, são algo de impacto social extremamente benéfico. O princípio da despersonalização do empregador, ao lado de outras normas de conteúdo laboral – como o art. 7º, I, da Constituição Federal, que assegura a proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa – exerce papel decisivo na manutenção dos postos de emprego.

Relembre-se que o princípio da despersonalização do empregador ao passo que promove a vinculação do obreiro ao patrimônio incorporador da sua força produtiva, independentemente do titular desse patrimônio, traz à tona o caráter

³⁴ Ressalte-se que o desempregado não está excluído apenas do mercado de trabalho, mas também de consumo, já que, em regra, não dispõe de renda. Sob o ponto de vista econômico, esse é um fato com implicações negativas. Com efeito, quanto menor o número de consumidores, menor será o ritmo de produção e circulação de bens e serviços, o que resulta em desaceleração econômica e todas as suas consequências, como a diminuição de empregos, da arrecadação e capacidade geral de investimento do Governo etc.

³⁵ Não se trata daquela estabilidade decenal, prevista nos arts. 492 a 500 da CLT, que foi paulatinamente suplantada pelo FGTS, mas da segurança contra despedidas arbitrárias ou sem justa causa.

fungível do empregador. Com isso, abre espaço para modificação do sujeito passivo da relação empregatícia sem o conseqüente desfazimento da mesma.

Fique claro, contudo, que o princípio em lume só evita o rompimento da relação de emprego na simples ocorrência da sucessão do empregador. Ele tão-somente assegura que a mudança do empregador não seja causa suficiente para desfazimento do pacto laboral. Não impede, portanto, que outros motivos deem ensejo à extinção deste acordo.

De uma forma ou de outra, o que se deve observar é que o princípio da despersonalização do empregador contribui sobejamente para melhoria da condição social dos trabalhadores, seja primando pela manutenção do emprego, seja alargando as vias de adimplemento dos créditos trabalhistas, como notado no prólogo deste tópico.

Além disso, há de se asseverar, e aqui lastreado no que foi pontuado ao longo do texto, que o princípio da despersonalização do empregador, em qualquer das suas vertentes, tem um fim último, converge para um objetivo maior em benefício do obreiro: ele procura, sempre, garantir a subsistência material deste sujeito. O faz quando resguarda o emprego na possibilidade de sucessão do empregador – preservando, assim, a fonte de renda do empregado – e, do mesmo modo, quando amplia os meios de satisfação dos créditos trabalhistas, imputando um direito de seqüela desses créditos sobre o patrimônio beneficiado pela força produtiva do trabalhador formal.

Outro princípio que também atua na garantia da subsistência material do empregado, e cuja nomenclatura em muito se assemelha à do ora tratado, gerando, inclusive, alguma confusão entre ambos, é o princípio da desconsideração da personalidade jurídica do empregador. Tal princípio será devidamente abordado no capítulo seguinte, quando, então, proceder-se-á à sua delimitação e diferenciação do princípio da despersonalização do empregador.

4 RELAÇÃO ENTRE OS PRINCÍPIOS DA DESPERSONALIZAÇÃO DO EMPREGADOR E DA DESCONSIDERAÇÃO DA SUA PERSONALIDADE JURÍDICA

No tomo antecedente, cuidou-se do ponto central da vertente dissertação, que é a despersonalização do empregador. Nele ficou estabelecido que citada despersonalização trata-se, na realidade, de princípio implícito da ordem justrabalhista e que, ao preconizar – no bojo da relação de emprego – liame entre o obreiro e o acervo patrimonial incorporador da sua força produtiva, deságua numa maior solvabilidade dos créditos laborais, bem como na possibilidade de alteração do polo passivo da relação empregatícia sem o necessário rompimento do contrato de trabalho.

No atual capítulo, será realizada uma abordagem acerca da relação entre os princípios da despersonalização do empregador e da desconsideração da personalidade jurídica deste, onde se pretende demonstrar, nada obstante a semelhança de nomenclatura e desígnio entre ambos, que eles guardam entre si substanciais diferenças.

Para tanto, e com vistas à construção de elementos destinados à fundamentação da ideia a ser trabalhada, começar-se-á por trazer a origem, conceito e finalidade do princípio da desconsideração da personalidade jurídica – a exemplo do que foi feito, em linhas anteriores, com o princípio da despersonalização do empregador –, a sua aplicabilidade no âmbito do direito do trabalho – quando passa a ser o princípio da desconsideração da personalidade jurídica do empregador – para, só então, traçar as semelhanças e distinções entre os princípios da despersonalização do empregador e da desconsideração da personalidade jurídica deste.

4.1 PRINCÍPIO DA DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA: ORIGEM, CONCEITO E FINALIDADE

A vida em sociedade impõe ao homem alguns desafios que não podem ser superados isoladamente, ou seja, sem a união de esforços entre os indivíduos. Essa união, que ocorre com os mais diversos propósitos – em especial, sociais, políticos,

econômicos e religiosos – dá origem a grupos aos quais, em algumas situações, o Direito confere personalidade e capacidade jurídica³⁶.

A atribuição de personalidade e capacidade jurídica implica na transformação desses grupos em sujeitos de direitos e obrigações, por assim dizer, nas denominadas pessoas jurídicas, conhecidas, noutros países, como pessoas ideais (Argentina), morais (França), coletivas (Portugal) etc.³⁷

Para Maria Helena Diniz (2004, p. 214), “a pessoa jurídica é a unidade de pessoas naturais ou de patrimônios, que visa a consecução de certos fins, reconhecida pela ordem jurídica como sujeito de direitos e obrigações”.

De acordo com o art. 40 do Código Civil, “as pessoas jurídicas são de direito público interno ou externo, e de direito privado”. São pessoas jurídicas de direito público interno a União, os Estados, o Distrito Federal, os Municípios, as autarquias, inclusive as associações públicas, e as demais entidades de caráter público criadas por lei (CC, art. 41). Já as pessoas jurídicas de direito público externo são os Estados estrangeiros e todas as pessoas regidas pelo direito internacional público (CC, art. 42). Por sua vez, são pessoas jurídicas de direito privado as associações, as sociedades, as fundações, as organizações religiosas e os partidos políticos (CC, art. 43).

Ao presente estudo, contudo, interessam apenas as pessoas jurídicas de direito privado, em especial as sociedades personificadas (CC, arts. 997 e seguintes) cujos sócios não respondam integralmente pelas dívidas do ente coletivo, tal qual ocorre com as sociedades limitadas³⁸ e anônimas³⁹. Isso porque, conforme será demonstrado nas linhas seguintes, a desconsideração da personalidade

³⁶ Não são todos os grupos ou associações de pessoas a que o Direito confere personalidade e capacidade jurídica. É preciso, antes de tudo, que os componentes desses grupos entendam pela conveniência desses atributos (personalidade e capacidade jurídica) e, portanto, expressem a sua vontade nesse sentido. Em muitos casos, as pessoas simplesmente se agrupam sem o objetivo e necessidade de constituição de um ente autônomo. É o que ocorre, por exemplo, com o grupo de amigos que se juntam para orar ou realizar algum evento isolado e com o grupo de pessoas que se unem para ajudar as vítimas de uma tragédia específica.

³⁷ Sobre as nomenclaturas conferidas à pessoa jurídica, *vide* Sílvio de Salvo Venosa (2003, p. 252).

³⁸ De acordo com o art. 1.052 do Código Civil, “na sociedade limitada, a responsabilidade de cada sócio é restrita ao valor de suas quotas, mas todos respondem solidariamente pela integralização do capital social”.

³⁹ Por força do art. 1.088 do Código Civil, “na sociedade anônima ou companhia, o capital divide-se em ações, obrigando-se cada sócio ou acionista somente pelo preço de emissão das ações que subscrever ou adquirir.

jurídica visa alcançar os sócios protegidos – em matéria de responsabilidade por dívidas sociais – pelo véu da personalidade jurídica das sociedades que integram.

Com efeito, e aqui se utilizando das palavras de Duina Porto Belo (2009, p. 487), pondere-se que:

O conceito de desconsideração da personalidade jurídica passa pela percepção de dois pressupostos lógicos: a personalidade da sociedade e a limitação da responsabilidade dos sócios, razão pela qual é centrado nas sociedades personificadas limitadas e anônimas. Ora, se a sociedade não possui personalidade, como as irregulares, que não registraram seu ato constitutivo, não há porque falar em desconsideração, até porque a responsabilidade recairá nos seus componentes. E se, por sua vez, a sociedade é ilimitada, também é despicienda a aplicação da *disregard doctrine*, porque os sócios responderão ilimitadamente pelas obrigações.

Pois bem, apesar do Código Civil não trazer disposição expressa, imperam, no que tange à personalidade jurídica, os princípios da autonomia e separação patrimonial entre a sociedade (pessoa jurídica) e seus membros. Pelo princípio da autonomia, a pessoa jurídica constitui-se em ente autônomo das pessoas (físicas ou jurídicas) que lhe instituem, ou seja, sujeito com direitos e obrigações próprios. A seu turno, o princípio da separação patrimonial informa que a pessoa jurídica detém patrimônio distinto e independente do ostentado pelos seus sócios.

Esse é, exemplificativamente, o entendimento de Paulo Roberto Roque Antonio Khouri (2005, p. 188):

O princípio da autonomia atribui personalidade própria à pessoa jurídica, distinta da dos seus membros, sendo ela, e não seus sócios, que pratica condutas, podendo ser sujeito passivo ou ativo em qualquer relação obrigacional. De acordo com o princípio da separação, há uma perfeita distinção entre o patrimônio da pessoa jurídica e o patrimônio dos sócios, que não se confundem.

Acontece que, justamente por essas particularidades desenhadas nos citados princípios, a saber, a autonomia da pessoa jurídica perante seus membros e, sobretudo, a separação patrimonial entre ambos, a pessoa jurídica acabou por servir de instrumento de proteção a sujeitos inescrupulosos que dela se utilizam para perpetrarem fraudes. Afinal, não se pode olvidar que “[...] apesar da pessoa ser distinta de seus membros, são estes que lhe dão vida e agem por ela.” (VENOSA, 2003, p. 300).

Pensando nisso, nesse espaço aberto aos fraudadores, é que, segundo a doutrina⁴⁰, os tribunais ingleses e norte-americanos começaram a levantar o véu da personalidade jurídica para, então, responsabilizarem os sócios que, agindo com fraude ou abuso de direito, levaram a estado de inadimplência a sociedade por eles integrada. Eis então que surge a teoria, hoje princípio, da desconsideração da personalidade jurídica.

Caso emblemático e digno de nota por estar atrelado à origem da desconsideração da personalidade jurídica, bem como por evidenciar os fundamentos desta teoria/princípio, ocorreu na Inglaterra de 1897 – envolvendo o comerciante Aaron Salomon – e ficou conhecido como o caso *Salomon vs. Salomon e Co.* (REQUIÃO, 1993, p. 283-284).

Juntamente com seis membros de sua família, o comerciante Aaron Salomon fundou uma *company* para a qual cedeu seu fundo de comércio. Em razão disso, recebeu vinte mil ações pertinentes à sua contribuição, enquanto os demais sócios do empreendimento ficaram apenas com uma única ação, cada. Aaron Salomon ainda fez jus a obrigações garantidas no valor de dez mil libras esterlinas.

Acontece que, pouco tempo depois, a sociedade criada entrou em estado de insolvência e o seu ativo não foi suficiente sequer para satisfazer todas as obrigações garantidas, muito menos para o adimplemento dos créditos quirografários⁴¹.

Diante desse quadro, o liquidante da sociedade sustentou a tese – em benefício dos credores quirografários – de que a realidade vivenciada conduzia ao fato de que a atividade exercida pela *company* era mesmo a atividade empresarial de Aaron Salomon, que se valeu do artifício da criação de uma sociedade para continuar a praticar seus negócios sem pôr em risco o patrimônio pessoal. Pugnou, com isso, para que Aaron Salomon fosse condenado a empregar, no pagamento dos débitos imputados à *company*, a soma auferida com a satisfação do seu crédito privilegiado.

O Juízo singular acolheu o pedido, desconsiderando a personalidade jurídica da *company* e atribuindo a Aaron Salomon a responsabilidade pelo adimplemento

⁴⁰ Destaque-se, entre outros, Fábio Ulhoa Coelho (2008, p. 40-41), Rubens Requião (1993, p. 283-285) e Thereza Christina Nahas (2007, p. 96-97).

⁴¹ Por créditos quirografários, entendam-se aqueles que não detêm preferência nem garantia real de pagamento.

dos débitos da sociedade. A Casa dos Lordes, contudo, reformou unanimemente essa decisão e liberou Aaron Salomon da obrigação, o que se deu sob o argumento de que a sociedade liquidada havia sido regularmente constituída.⁴²

Apesar da manifestação da Casa dos Lordes, a decisão do Juízo singular ganhou notoriedade e lançou a ideia de afastamento da personalidade jurídica quando do manejo fraudulento da sociedade, algo que, mais tarde, acabou por ser aperfeiçoado e largamente utilizado.

Sob o aspecto doutrinário, Thereza Christina Nahas (2007, p. 94) lembra que:

A teoria da desconsideração foi alicerçada no abuso da pessoa jurídica ou na fraude, contra o absolutismo da personalidade jurídica da pessoa moral. O estudo da possibilidade de se desconsiderar a personalidade da pessoa jurídica e atingir aqueles que lhe deram vida por ato previsto e permitido em lei surgiu da análise de casos americanos e ingleses julgados pelas respectivas Cortes de Justiça. Rolf Serick [professor da Faculdade de Direito da Universidade de Heidelberg, Alemanha] foi o responsável pelo levantamento de estudos comparativos na década de 1950, visando, através disso, criar uma teoria que pudesse impedir a perpetração da fraude ou abuso cometido através da pessoa jurídica.

Vê-se, então, que a noção de desconsideração da personalidade jurídica surgiu na jurisprudência inglesa e norte-americana, tendo se transformado em teoria pelas mãos do professor Rolf Serick, da Universidade de Heidelberg, na Alemanha.

No Brasil, o precursor dessa teoria foi o professor Rubens Requião, no final da década de 1960⁴³. Para ele, essa doutrina pretende “[...] penetrar no âmago da sociedade, superando ou desconsiderando a personalidade jurídica, para atingir e vincular a responsabilidade do sócio.” (REQUIÃO, 1993, p. 283).

De fato, a teoria (princípio) da desconsideração da personalidade jurídica, como o próprio nome já diz, visa o afastamento da personalidade jurídica da sociedade para, assim, responsabilizar seus sócios pelo adimplemento das obrigações pecuniárias da mesma. Todavia, há de se esclarecer que esse afastamento é temporário e destinado a situações específicas; ele não anula a personalidade. Para todos os efeitos, esta continua a ser plena e eficaz para os demais atos e relações da sociedade que não ensejaram a desconsideração.

⁴² Toda a narrativa do caso *Salomon vs. Salomon e Co.* tomou por base as palavras de Rubens Requião (1993, p. 283-284).

⁴³ A esse respeito, *vide* Fábio Ulhoa Coelho (2008, p. 38) e Thereza Christina Nahas (2007, p. 95).

Em seu aspecto tradicional, o de maior aceitação e que está ligado às suas origens, a desconsideração da personalidade jurídica é medida excepcional que só pode ser adotada no seguinte caso: verificação da insolvência da pessoa jurídica em razão de fraude ou abuso de direito cometido pelos sócios. É a chamada teoria maior da desconsideração da personalidade jurídica.

Os defensores dessa teoria, entre eles, Fábio Ulhoa Coelho (2008, p. 38-40), sustentam que se deve procurar, ao máximo, preservar o princípio da autonomia patrimonial, de modo que não se acabe por promover o desestímulo à atividade econômica. É que o princípio da autonomia patrimonial, além de representar um instrumento de independência da pessoa jurídica, funciona como um limitador de perdas dos sócios, posto que as restringe ao capital já investido na sociedade.

Coelho (2008, p. 49) assevera que:

Se o direito não dispuser de instrumentos de garantias para os empreendedores, no sentido de preservá-los da possibilidade de perda total, eles tenderão a buscar maior remuneração para os investimentos nas empresas. Em outros termos, apenas aplicariam seus capitais em negócios que pudessem dar lucros suficiente para construir um patrimônio pessoal de tal grandeza que não poderia perder-se inteiramente na hipótese de futura e eventual responsabilização. Ora, para gerar lucro assim, a sociedade deve reduzir custos e praticar preço elevado. O princípio da autonomia patrimonial das pessoas jurídicas, observado em relação às sociedades empresárias, *socializa* as perdas decorrentes do insucesso da empresa entre seus sócios e credores, propiciando o cálculo empresarial relativo ao retorno dos investimentos. (Grifo do autor).

É por isso que os partidários da teoria maior pregam a desconsideração da personalidade jurídica apenas quando a sociedade quedar-se inadimplente em decorrência de fraude ou abuso de direito cometido por seus membros. E ela vem como instrumento de punição a esses maus sócios, bem como de proteção ao próprio instituto da personalidade jurídica – que poderá gozar de um artifício saneador – e aos terceiros de boa-fé, que terão a seu dispor a possibilidade de satisfação dos seus créditos no patrimônio pessoal dos sócios que cometeram ilícito.

Nesse contexto, Luciano Lima Figueiredo (2006, p. 143) destaca que:

[...] verifica-se grande componente ético e de moralidade na teoria, com o escopo de resguardar a boa-fé e a confiança nas relações privadas, conferindo, ainda, o caráter de funcionalidade à empresa.

Observa ética e moralidade, bem como confiança, ao possibilitar àquele que teve um crédito inadimplido a utilização de mais um instrumento de ressarcimento, de segurança em relação à prestação da obrigação pactuada.

Funcionaliza a empresa ao vedar seu uso com o fito de prejudicar a terceiros de boa-fé, e ainda defender a sua utilização de forma benéfica para a sociedade. Ainda funcionaliza ao manter a empresa em atividade, não a dissolvendo, pelo que possibilita que esta continue a gerar empregos e riquezas à sociedade.

A teoria menor da desconsideração, por sua vez, inspira-se na máxima de que o risco do negócio deve ser totalmente suportado por quem o pratica. A reverso da teoria maior, ela pouco valoriza os princípios da autonomia e separação patrimonial da pessoa jurídica.

Pela teoria menor, a simples insolvência da pessoa jurídica já enseja a sua desconsideração para, então, atingir o patrimônio pessoal dos seus membros. Pouco importa se estes cometeram, ou não, fraude ou abuso de direito. Aqui, a desconsideração da personalidade jurídica deixa de ser medida excepcional e passa a ser possível tão logo a personalidade jurídica configure um empecilho à satisfação de determinado crédito.

Essa teoria afigura-se um tanto radical e a sua utilização acaba, por vezes, a colocar em risco o instituto da personalidade jurídica, já que praticamente afasta a autonomia e separação patrimonial entre a pessoa jurídica e seus membros constituintes. Em razão disso, recomenda-se que ela só seja aplicada em situações nas quais o direito envolvido seja de tal relevância que exija do Estado uma maior proteção, a exemplo do que ocorre nas áreas do direito do consumidor e do direito do trabalho, que se destinam à tutela de hipossuficientes e estão atrelados a questões pertinentes à vida, saúde, segurança e dignidade da pessoa humana – esta última, fundamento do ordenamento jurídico brasileiro (CF, art. 1º, III).

Sob o aspecto legal, existem no Brasil quatro diplomas a tratarem efetivamente da desconsideração da personalidade jurídica, a saber: o Código de Defesa do Consumidor (Lei nº 8.078/90), art. 28; a Lei Antitruste (Lei nº 8.884/94), art. 18; a Lei de Crimes Ambientais (Lei nº 9.605/98), art. 4º; e, por fim, o Código Civil (Lei nº 10.406/02), art. 50. Desses diplomas, merecem destaque o Código Civil – expoente geral do regramento da desconsideração da personalidade jurídica, fiel à sua essência e, portanto, reflexo da teoria maior – e o Código de Defesa do

Consumidor, este o mais notável representante da teoria menor, que também está presente no art. 4º da Lei de Crimes Ambientais⁴⁴.

Com relação ao Código Civil, não existe discussão quanto ao seu papel. Na sistemática posta em seu art. 50⁴⁵, a desconsideração da personalidade jurídica é medida excepcional só justificável pelo abuso da personalidade jurídica, caracterizado pelo desvio de finalidade ou pela confusão patrimonial. Vê-se, destarte, que está em perfeita sintonia com a clássica e dominante ideia de desconsideração da personalidade jurídica (teoria maior), que prega a adoção dessa medida num único caso: quando for constatada a insolvência da pessoa jurídica por motivo de fraude ou abuso de direito cometido pelos seus sócios.

O mesmo já não se pode dizer acerca do Código de Defesa do Consumidor, que versa sobre a desconsideração da personalidade jurídica nos seguintes termos:

Art. 28. O juiz poderá desconsiderar a personalidade jurídica da sociedade quando, em detrimento do consumidor, houver abuso de direito, excesso de poder, infração da lei, fato ou ato ilícito ou violação dos estatutos ou contrato social. A desconsideração também será efetivada quando houver falência, estado de insolvência, encerramento ou inatividade da pessoa jurídica provocados por má administração.

§ 1º (Vetado).

§ 2º As sociedades integrantes dos grupos societários e as sociedades controladas, são subsidiariamente responsáveis pelas obrigações decorrentes deste código.

§ 3º As sociedades consorciadas são solidariamente responsáveis pelas obrigações decorrentes deste código.

§ 4º As sociedades coligadas só responderão por culpa.

§ 5º Também poderá ser desconsiderada a pessoa jurídica sempre que sua personalidade for, de alguma forma, obstáculo ao ressarcimento de prejuízos causados aos consumidores.

Conforme se infere da leitura do dispositivo acima transcrito, o ponto fulcral não está exatamente no seu *caput*, que, de certo modo, se coaduna com a teoria maior da desconsideração da personalidade jurídica. A questão está justamente no §5º, que, nos moldes da teoria menor, abre caminho para desconsideração da

⁴⁴ Art. 4º Poderá ser desconsiderada a pessoa jurídica sempre que sua personalidade for obstáculo ao ressarcimento de prejuízos causados à qualidade do meio ambiente.

⁴⁵ Art. 50. Em caso de abuso da personalidade jurídica, caracterizado pelo desvio de finalidade, ou pela confusão patrimonial, pode o juiz decidir, a requerimento da parte, ou do Ministério Público quando lhe couber intervir no processo, que os efeitos de certas e determinadas relações de obrigações sejam estendidos aos bens particulares dos administradores ou sócios da pessoa jurídica.

personalidade jurídica sempre que esta seja, de alguma forma, obstáculo ao ressarcimento dos prejuízos causados ao consumidor.

Perceba-se, então, que o §5º faz letra morta do *caput* do art. 28. Ao promover a desconsideração da personalidade jurídica mediante o simples fato de esta se tornar um empecilho ao ressarcimento dos prejuízos causados ao consumidor, torna despiciendo qualquer outro critério de desconsideração, inclusive o atinente à conduta dos integrantes da sociedade. Afinal, se a personalidade jurídica já vai ser mesmo desconsiderada quando a sociedade não possuir patrimônio suficiente para arcar com o seu passivo – servindo, desta feita, de empecilho ao ressarcimento dos prejuízos causados aos consumidores –, não tem porque se verificar se os seus integrantes agiram fraudulentamente, com abuso de direito etc., pois, de qualquer modo, já terão o seu patrimônio pessoal atingido.

Fábio Ulhoa Coelho (2008, p. 52-53) – como bom comercialista e adepto da teoria maior da desconsideração da personalidade jurídica – pensa diferente e reluta em aceitar a presença da teoria menor no §5º do art. 28 do Código de Defesa do Consumidor, principalmente a sua sobreposição ao *caput* desse artigo. Para ele, tal disposição refere-se, apenas, às sanções de caráter não pecuniário impostas ao empresário.

Já Zelmo Denari (2005, p. 239), especifica que a eficácia do §5º do art. 28 do Código de Defesa do Consumidor está comprometida. O faz sob o argumento de que o veto ao §1º do mencionado art. 28 deveria ter recaído sobre o §5º, uma vez que, na realidade, suas razões a este se dirigem, ficando na posição de hoje (§1º) por força de um erro remissivo.

Nada obstante o posicionamento desses dois doutrinadores, deve-se ter em mente que o §5º do art. 28 do Código de Defesa do Consumidor é plenamente válido e eficaz, sendo, ademais, determinante para aplicação da teoria menor da desconsideração da personalidade jurídica nas relações de consumo.

Existem, de resto, decisões judiciais que apontam para o sentido do que se acaba de argumentar. Em julgado envolvendo a reparação de prejuízos causados a consumidores vítimas da explosão de um shopping, o Superior Tribunal de Justiça não só reconheceu essa aplicação da teoria menor da desconsideração da personalidade jurídica, como a fundamentou no §5º do art. 28 do Código de Defesa do Consumidor. Eis a ementa do *decisum*:

EMENTA: RESPONSABILIDADE CIVIL E DIREITO DO CONSUMIDOR. RECURSO ESPECIAL. SHOPPING CENTER DE OSASCO-SP. EXPLOSÃO. CONSUMIDORES. DANOS MATERIAIS E MORAIS. MINISTÉRIO PÚBLICO. LEGITIMIDADE ATIVA. PESSOA JURÍDICA. DESCONSIDERAÇÃO. TEORIA MAIOR E TEORIA MENOR. LIMITE DE RESPONSABILIZAÇÃO DOS SÓCIOS. CÓDIGO DE DEFESA DO CONSUMIDOR. REQUISITOS. OBSTÁCULO AO RESSARCIMENTO DE PREJUÍZOS CAUSADOS AOS CONSUMIDORES. ART. 28, § 5º.

- Considerada a proteção do consumidor um dos pilares da ordem econômica, e incumbindo ao Ministério Público a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, possui o Órgão Ministerial legitimidade para atuar em defesa de interesses individuais homogêneos de consumidores, decorrentes de origem comum.

- A teoria maior da desconsideração, regra geral no sistema jurídico brasileiro, não pode ser aplicada com a mera demonstração de estar a pessoa jurídica insolvente para o cumprimento de suas obrigações. Exige-se, aqui, para além da prova de insolvência, ou a demonstração de desvio de finalidade (teoria subjetiva da desconsideração), ou a demonstração de confusão patrimonial (teoria objetiva da desconsideração).

- A teoria menor da desconsideração, acolhida em nosso ordenamento jurídico excepcionalmente no Direito do Consumidor e no Direito Ambiental, incide com a mera prova de insolvência da pessoa jurídica para o pagamento de suas obrigações, independentemente da existência de desvio de finalidade ou de confusão patrimonial.

- Para a teoria menor, o risco empresarial normal às atividades econômicas não pode ser suportado pelo terceiro que contratou com a pessoa jurídica, mas pelos sócios e/ou administradores desta, ainda que estes demonstrem conduta administrativa proba, isto é, mesmo que não exista qualquer prova capaz de identificar conduta culposa ou dolosa por parte dos sócios e/ou administradores da pessoa jurídica.

- A aplicação da teoria menor da desconsideração às relações de consumo está calcada na exegese autônoma do § 5º do art. 28, do CDC, porquanto a incidência desse dispositivo não se subordina à demonstração dos requisitos previstos no caput do artigo indicado, mas apenas à prova de causar, a mera existência da pessoa jurídica, obstáculo ao ressarcimento de prejuízos causados aos consumidores.

- Recursos especiais não conhecidos.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *Recurso especial nº 279273/SP*. Órgão julgador: 3ª Turma. Relator: Ministra Nancy Andrighi. Brasília, 29 de março de 2004. (Disponível em: <<http://www.stj.jus.br/SCON/jurisprudencia/doc.jsp?livre=desconsidera%E3o+consumidor+jur%E2dica&&b=ACOR&p=true&t=&l=10&i=12>>. Acesso em: 30 abr. 2010).

Não poderia ser diferente. O emprego da teoria menor da desconsideração da personalidade jurídica nas relações de consumo, apesar de desvirtuar a finalidade primeira dessa desconsideração – fielmente retratada na teoria maior –, é o que melhor se encaixa no contexto do direito do consumidor.

Sabe-se que a defesa do consumidor é um direito-garantia fundamental inserto no art. 5º, XXXII, da Constituição Federal⁴⁶. Ela reflete uma série de direitos historicamente entronizados, tais como a vida, a saúde, a dignidade, a segurança etc. Afinal, considerado o sistema econômico vigente, é na qualidade de consumidor que o homem, por via de regra, adquire alimentos, tem acesso à saúde, à educação, ao lazer e a quase totalidade dos bens que lhe proporcionam uma vida com dignidade.

Assim, o consumidor goza de grande proteção no ordenamento jurídico brasileiro, que o considera sujeito hipossuficiente e o coloca em situação juridicamente privilegiada perante o fornecedor. Justamente por isso, a teoria menor da desconsideração da personalidade jurídica é a que melhor combina com o direito consumerista.

Em consonância com esse raciocínio, Paulo Roberto Roque Antonio Khouri (2005, p. 192) informa que:

[...] não se deve olvidar que a frustração do consumidor quanto ao recebimento de seu crédito é como que transferir ao mesmo um risco da atividade econômica, que em regra pertence sempre ao fornecedor. Se, ao contrário da pessoa jurídica, os seus sócios têm patrimônio para fazer face ao crédito do consumidor, entendo que, como capitalistas, que conscientemente construíram uma empresa, assumindo todos os seus riscos, inclusive quanto a possibilidade de a mesma não dar lucro, deve a pessoa jurídica ser desconsiderada para atingir os bens dos sócios, penhorando-os, exatamente, porque a falta de bens em si constitui o maior obstáculo ao “ressarcimento dos prejuízos” causados ao consumidor.

Nesse diapasão, reitere-se, em matéria de relação de consumo, a desconsideração da personalidade jurídica há de ser, sempre, lastreada na teoria menor. Não bastasse, e conforme será explicitado logo abaixo, salvo uma única exceção, o mesmo deve ser dito quando se trata da relação de emprego.

⁴⁶ De acordo com art. 170, V, da Constituição Federal, é, também, princípio da ordem econômica.

4.2 APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA NO DIREITO DO TRABALHO: PRINCÍPIO DA DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA DO EMPREGADOR

No direito do trabalho, a desconsideração da personalidade jurídica ganha um adendo em sua nomenclatura; passa a ser conhecida como desconsideração da personalidade jurídica do empregador. É uma decorrência lógica do fato de, no bojo da relação de emprego⁴⁷, somente o empregador poder ser pessoa jurídica. O empregado, como demonstrado no item 3.1 desta dissertação, deve ser, sempre, uma pessoa física, nunca jurídica, razão pela qual não se permite falar na desconsideração da sua personalidade.

Ao se tratar da desconsideração da personalidade jurídica do empregador, costuma-se fazer remissão ao §2º do art. 2º da CLT como o fundamento legal da sua aplicação⁴⁸. Por tal dispositivo:

Art. 2º *Omissis*.

[...]

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

Com todo respeito aos que pensam de forma diversa, o presente autor não concebe o texto acima transcrito como o fundamento legal da desconsideração da personalidade jurídica no direito do trabalho. Isso porque o §2º do art. 2º da CLT não trata de outra coisa senão do grupo de empresas⁴⁹, instituto justralhista pelo qual as empresas (empregadores) que tiverem relação de direção ou coordenação entre si devem, de forma solidária, responder pelos créditos trabalhistas dos empregados de todos os integrantes dessa relação.

⁴⁷ Lembre-se que a relação de emprego é a espécie de relação jurídica sobre a qual quase que totalmente se debruça a proteção conferida pelo Direito do Trabalho, ou seja, é a relação jurídica para qual primordialmente se voltam as normas típicas desse ramo do Direito

⁴⁸ Silvo de Salvo Venosa (2003, p. 301-302) é um dos que têm essa prática.

⁴⁹ É também denominado de grupo econômico para fins justralhistas. (DELGADO, 2009).

Sobre o grupo de empresas, que será objeto de estudo mais detalhado no próximo capítulo, insta esclarecer que, quando a CLT se utiliza da expressão “empresa” refere-se, na realidade, ao empregador, que, como já delineado no capítulo anterior, pode ser pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado.

E mais, para formação do grupo de empresas, não é necessário que os empregadores mantenham entre si relação de direção, controle ou administração, tal qual prevê a norma. Essa relação, conforme atesta boa parte da doutrina, também pode ser de mera coordenação.

Nesse sentido, Alice Monteiro de Barros (2009, p. 386) – em pensamento compartilhado, entre outros, por Maurício Godinho Delgado (2009, p. 378-382) e Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2009, p. 149) – admite a existência desse tipo de grupo sem a figura das empresas dirigente e dirigidas, “[...] mas com todas as empresas dispostas horizontalmente, no mesmo plano, exercendo, reciprocamente, controle ou vigilância e participando todas de um empreendimento global”.

Destaque-se que o grupo de empresas – mais que um instrumento de responsabilização solidária por créditos trabalhistas – forma o que se tem denominado de empregador único, ou seja, cada um de seus integrantes é, para todos os efeitos, considerado empregador da totalidade dos obreiros contratados pelos componentes do grupo, e isso, independente de quem tenha assinado o contrato de trabalho. Há, aqui, uma solidariedade dual – ativa⁵⁰ e passiva – entre os membros do grupo. Todos ostentam, ao mesmo tempo, as prerrogativas e obrigações decorrentes da relação de emprego. É o que o §2º do art. 2º da CLT deixa transparecer quando diz que, no grupo de empresas, serão, “**para os efeitos da relação de emprego**, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.” (Grifo nosso).

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) também reconhece esse fato ao estabelecer, na Súmula nº 129, que “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”.

Pois bem, se os integrantes do grupo de empresas formam um único empregador, sendo cada um deles detentor de solidariedade ativa e passiva com

⁵⁰ A solidariedade ativa não está literalmente na norma, ela é fruto de esforço de interpretação. Vide Maurício Godinho Delgado (2009, p. 384-385).

relação aos empregados de todos, não se pode dizer que o §2º do art. 2º da CLT regulamenta a desconsideração da personalidade jurídica no direito do trabalho.

Trazendo para o campo apenas da responsabilidade pelo adimplemento dos créditos laborais, objeto maior do vertente estudo, o que o dispositivo em comento determina – e isso está explícito – é uma situação de solidariedade passiva entre os componentes do grupo, nada a mais. Se já está definida a responsabilidade solidária de todos eles, ou seja, se todos, independente de qualquer motivo, já podem ser demandados pelas verbas trabalhistas dos empregados insertos no grupo, não há que se falar em desconsideração da personalidade jurídica. Isso porque este procedimento, como demonstrado no tópico acima, só ganha espaço quando existe um sócio cujo patrimônio esteja protegido pelo véu da personalidade jurídica da sociedade, ou seja, quando a responsabilidade pelos débitos da pessoa jurídica não puder ser diretamente imputada a esse sócio.

No grupo de empresas, ainda que um de seus integrantes seja sócio detentor de outro, a responsabilidade pelos créditos trabalhistas dos empregados deste último – haja ou não insolvência - também é automaticamente daquele sem que, para isso, seja necessária a desconsideração da personalidade jurídica. No comentado instituto justrabalhista, a responsabilidade é solidária, ao passo que, na desconsideração da personalidade jurídica, a responsabilidade subsidiária é um pressuposto lógico.

Com efeito, ressalte-se que só pode haver desconsideração da personalidade jurídica quando a pessoa jurídica a ser afetada esteja insolvente. Caso esta possua patrimônio suficiente para arcar com as suas dívidas, não se permite a desconsideração. Afinal, o art. 596 do Código de Processo Civil estabelece que “o sócio, demandado pelo pagamento da dívida [da pessoa jurídica], tem direito a exigir que sejam primeiro excutidos os bens da sociedade”.

Partidária da posição ora defendida, Thereza Christina Nahas (2007, p. 101) assevera que:

Quando a Consolidação das Leis do Trabalho diz que as empresas pertencentes ao um mesmo grupo econômico serão, para efeito da relação de emprego, solidariamente responsáveis pelas obrigações trabalhistas assumidas por uma delas, não está estabelecendo uma situação de desconsideração da personalidade jurídica. Ao contrário, está criando uma situação de responsabilidade solidária. Somente é cabível falar em desconsideração da personalidade jurídica quando a

responsabilidade pelo ato não puder ser imputada diretamente ao sócio, administrador ou qualquer outra pessoa jurídica.

Nesse contexto, reitere-se, o §2º do art. 2º da CLT não é fundamento legal para descon sideração da personalidade jurídica do empregador, mas sim do instituto justrabalhista do grupo de empresas, que não se confunde com tal descon sideração.

No direito do trabalho, a descon sideração da personalidade jurídica deve ser aplicada por outro caminho, qual seja, o da utilização subsidiária das normas não trabalhistas que versem sobre o assunto. Isso porque não existe na CLT, nem nas normas correlatas, nenhum dispositivo a tratar da questão.

Em circunstâncias de omissão da CLT sobre determinados temas, o próprio Texto Consolidado, em seu art. 8º, prevê esse modelo de solução:

Art. 8º As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Compreenda-se que o artigo acima transcrito fala em normas gerais de direito, o que leva a crer, no caso da descon sideração da personalidade jurídica, na obrigação de se utilizar do já comentado art. 50 do Código Civil⁵¹, posto que, para todos os efeitos, este diploma é a norma geral das relações civis e fonte subsidiária do direito do trabalho. Não seriam aplicáveis, assim, o Código de Defesa do Consumidor, a Lei de Antitruste e a Lei de Crimes Ambientais, legislações especiais que, no ordenamento pátrio, detêm as demais previsões acerca da descon sideração da personalidade jurídica.

Lembre-se, contudo, que o tratamento dado à descon sideração da personalidade jurídica no Código Civil é o tradicional, lastreado na teoria maior e restrito às hipóteses de abuso da personalidade jurídica. É um sistema que, por fazer dessa descon sideração uma medida excepcional, privilegia demasiadamente o empreendedor (sócio) em detrimento dos credores da pessoa jurídica.

Pela teoria maior da descon sideração da personalidade jurídica, deve-se buscar, ao máximo, preservar a autonomia patrimonial entre a pessoa jurídica e os

⁵¹ Vide item 4.1 desta dissertação.

seus sócios, de modo que estes só responderão pelas dívidas daquela quando, por fraude ou abuso de direito, a colocarem em estado de insolvência. Com isso, quando a insolvência não decorrer de nenhuma das condutas assinaladas, o patrimônio pessoal dos sócios não poderá ser atingido, recaindo sobre os credores da pessoa jurídica, destarte, todo o prejuízo que, se considerada a teoria menor, deveria ser suportado por aqueles.

No âmbito das relações civis gerais, que, em tese, não se verifica uma grande disparidade de condições entre as partes, ou seja, um grande desequilíbrio entre os sujeitos, essa realidade é válida e funcional: serve de estímulo aos empreendedores, afinal, socializa os riscos da atividade econômica, limitando eventuais perdas ao capital já investido no negócio.

Por outro lado, o mesmo já não pode ser dito quando se trata das relações de trabalho, em especial, da relação de emprego. Isso porque não bastasse o fato dessa relação apresentar, em um de seus polos, sujeito economicamente mais frágil do que o outro e, nessa condição, detentor de uma proteção jurídica diferenciada, o crédito em jogo tem mais relevância do que um crédito civil comum. Com efeito, o crédito emanado da relação de emprego, como já demonstrado no capítulo antecedente, possui inegável natureza alimentar, uma vez que se consubstancia na fonte de subsistência do empregado e sua família. É com ele que esse sujeito, por via de regra, vai fazer frente às suas necessidades materiais, vai ter acesso à alimentação, saúde, lazer, educação e tudo aquilo que lhe possibilite uma vida digna. Assim, o não adimplemento dos créditos trabalhistas se afigura muito mais danoso ao respectivo credor do que se fosse de um crédito de natureza comum, que geralmente não põe em risco a satisfação das necessidades vitais desse sujeito.

Nesse diapasão, a aplicação da teoria maior da desconsideração da personalidade jurídica no âmbito da relação de emprego é algo que se torna ineficaz. Aqui, diversamente das relações de direito comum, a natureza do crédito gerado exige a abertura de amplas possibilidades de satisfação, inclusive a invasão – mesmo diante da inoccorrência de fraude ou abuso de direito – do patrimônio pessoal dos sócios da pessoa jurídica empregadora.

Ora, o *caput* do art. 2º da CLT⁵² é cristalino ao informar que o empregador é quem assume os riscos da atividade econômica. Portanto, não se pode conceber

⁵² Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, **assumindo os riscos da atividade econômica**, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços. (Grifo nosso).

que o empregado, na qualidade de credor das suas verbas trabalhistas, venha a compartilhar esse risco, deixando, em qualquer hipótese, de receber os seus créditos quando a pessoa jurídica do seu empregador quedar-se insolvente.

É injusto – e até desumano – o empregado não ter satisfeitos seus créditos laborais face a insolvabilidade da pessoa jurídica do seu empregador e, ao mesmo tempo, constatar que os sujeitos por trás dessa pessoa jurídica continuarão com o seu patrimônio pessoal intocado pelo simples fato de não terem agido com fraude ou abuso de direito⁵³, estes, os requisitos exigidos pela teoria maior da desconsideração da personalidade jurídica.

A esse respeito, Eduardo Milleó Baracat (2008, p. 585) adverte que a inviabilização do recebimento do salário pelo trabalhador para simplesmente proteger o patrimônio do empresário, que exerce uma atividade egoísta, significa “coisificar” o obreiro, tratá-lo como objeto similar a qualquer outro meio de produção. E conclui:

[...] aplicar a desconsideração da personalidade jurídica na execução de crédito alimentar apenas nas hipóteses de fraude e abuso de poder do sócio administrador é violar o princípio da dignidade da pessoa humana, visto que permite utilizar a pessoa jurídica para desenvolver atividade econômica (atividade egoísta, pois aproveita preponderantemente ao empresário capitalista), e também de obstar o recebimento do salário (portanto, alimento) pelo trabalhador, se a atividade for desastrosa. A interpretação de que a desconsideração é possível apenas nos casos de fraude e abuso de poder, limita demasiadamente o risco que o empresário (sócio o administrador) assume quando investe o seu capital, transferindo parte deste risco aos trabalhadores.

Se os sócios constituintes da pessoa jurídica (empregador) insolvente colocaram-na em atividade, e de certa forma, beneficiaram-se ou buscaram se beneficiar patrimonialmente dessa atividade, devem, no que tange aos créditos trabalhistas – e aqui somente por causa da natureza alimentar desses créditos – valer-se do seu patrimônio pessoal para satisfação dos mesmos⁵⁴.

⁵³ Isso, inclusive, configura enriquecimento indevido dos sócios que já se beneficiaram da força de trabalho, força esta que, pela sua natureza, não tem como ser restituída ao empregado.

⁵⁴ EMENTA: RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. SÓCIOS. Consoante autorização contida no art. 28 do CDC, aplicável ao Direito do Trabalho, os sócios, ante a ausência de bens sociais suscetíveis de constrição judicial para atender, em sua totalidade, ao crédito trabalhista de ex-empregado, devem responder subsidiariamente pelos créditos trabalhistas. Recurso não conhecido. (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista nº 725418-21.2001.5.05.5555*. Órgão Julgador: 2ª Turma.

Isso, ademais, é uma decorrência lógica do princípio justrabalhista da despersonalização do empregador, que promove a vinculação do obreiro ao acervo patrimonial para o qual contribui com o exercício do seu mister, independente do titular desse patrimônio. Assim, se de forma subsidiária, o patrimônio pessoal dos sócios da pessoa jurídica do empregador foi favorecido pela força laboral do empregado, subsidiariamente deve ser utilizado na satisfação dos créditos trabalhistas deste⁵⁵.

Nesse passo, Maurício Godinho Delgado (2009, p. 374) aduz que:

[...] a despersonalização do empregador tem despontado como importante fundamento para a *desconsideração do manto da pessoa jurídica*, em busca da *responsabilização subsidiária dos sócios integrantes da entidade societária*, em contexto de frustração patrimonial pelo devedor principal na execução trabalhista. Pela despersonalização inerente ao empregador, tem-se compreendido existir intenção da ordem juslaborativa de enfatizar o fato da organização empresarial, enquanto complexo de relações materiais, imateriais e de sujeitos jurídicos, independentemente do envoltório formal a presidir sua atuação no campo da economia e da sociedade. Com isso, a desconsideração societária, em quadro de frustração da execução da coisa julgada trabalhista, derivaria das próprias características impessoais assumidas pelo sujeito passivo no âmbito da relação de emprego. (Grifos do autor).

Diante desse quadro, a teoria menor da desconsideração da personalidade jurídica é a que melhor se adéqua às vicissitudes do direito do trabalho, posto que adota, como único critério de aplicação, a insolvabilidade da pessoa jurídica. Por ela, uma vez constatado que a pessoa jurídica não tem condições de fazer frente ao seu passivo, desconsidera-se a sua personalidade para adentrar no patrimônio pessoal dos sócios.

Assim, a desconsideração da personalidade jurídica no direito do trabalho, também conhecida como desconsideração da personalidade jurídica do empregador, deve tomar por parâmetro o modelo estabelecido no §5º do art. 28 do CDC, que, conforme se detalhou no tópico antecedente, consagra a teoria menor⁵⁶.

Relator: José Simpliciano Fontes de F. Fernandes. Brasília, 11 de abril de 2006. Disponível em: <<https://aplicacao.tst.jus.br/consultaunificada2/#topoPage>>. Acesso em: 04 maio 2010.)

⁵⁵ Como já foi explicitado no item 3.3, o princípio da despersonalização do empregador ata um forte nó entre os créditos do obreiro e o complexo patrimonial incorporador do trabalho que lhes deu origem, resultando, destarte, na perseguição deste por aqueles até que um ou outro seja extinto.

⁵⁶ Sobre a utilização do §5º do art. 28 do CDC como fundamento da desconsideração da personalidade jurídica no Direito do Trabalho, cumpre salientar, além do que já foi dito, que a própria

Nesse sentido, julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região:

EMENTA: EXECUÇÃO. DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. SÓCIO MINORITÁRIO. CABIMENTO. O empregador, no âmbito justrabalhista, é a empresa, ou seja, o empreendimento econômico organizado para a produção e circulação de bens e serviços (artigo 966 do CC), segundo dispõe o artigo 2º da CLT, consagrando, assim, o caráter impessoal da figura do empregador para fins de fixação de efeitos jurídicos pelo Direito do Trabalho. Aplicando-se de forma analógica o § 5º do artigo 28 do CDC, por força da autorização contida no artigo 8º da CLT, o Juiz do Trabalho pode perfeitamente desconsiderar a pessoa jurídica com o objetivo de avançar no patrimônio dos sócios, independentemente da condição que ostentem na sociedade. Dessa forma, ainda que possuam parcela inexpressiva do capital social, devem responder integralmente pela dívida. Precedentes. Agravos de instrumentos das partes conhecidos, sendo provido o do Exequente e considerado prejudicado o do Executado. (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. *Processo nº 09059-2004-651-09-00-8, Ac. nº 10896-2010*. Órgão Julgador: Seção Especializada. Relator: Desembargador Luiz Celso Napp. Curitiba, 16 de abril de 2010. Disponível em: <www.trt9.jus.br>. Acesso em: 30 abr. 2010.).

No direito do trabalho, portanto, a aplicação do princípio da desconsideração da personalidade jurídica foge ao viés tradicional (teoria maior). Faz-se possível desde que, havendo créditos laborais pendentes de satisfação, seja simplesmente constatada a insolvabilidade da pessoa jurídica do empregador. Nessa circunstância, autoriza-se, independente da existência de fraude ou abuso de direito, o afastamento da personalidade jurídica do empregador para, então, buscar a satisfação dos créditos trabalhistas no patrimônio pessoal dos sócios constituintes da pessoa jurídica empregadora.

Nada obstante, não se pode deixar de mencionar que a jurisprudência trabalhista, de forma majoritária, tem aberto uma única exceção a essa realidade: quando a pessoa jurídica do empregador não possui finalidade lucrativa, como é o caso das associações e fundações. Aqui, por não haver, em regra, benefício econômico direto por parte daqueles que se encontram por trás dessas pessoas jurídicas, ou seja, por parte dos diretores e ou associados, tem-se compreendido que a desconsideração da personalidade jurídica é uma medida que só deve ser

similitude dos sistemas jurídicos do consumo e do trabalho é um fator positivo nessa aproximação, já que ambos direcionam-se à proteção de sujeitos presumidamente hipossuficientes, que são, respectivamente, o consumidor e o empregado.

tomada a partir do momento em que for verificada a ocorrência de fraude ou abuso de direito.

A esse respeito, decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região:

ASSOCIAÇÃO SEM FINS LUCRATIVOS. DESCONSIDERAÇÃO DA PESSOA JURÍDICA. IMPOSSIBILIDADE. A teoria da desconsideração da pessoa jurídica (disregard of legal entity) tem sido aplicada à processualística laboral, tendo em vista o princípio segundo o qual o empregado não assume os riscos do empreendimento econômico, uma vez não participando dos lucros; dessa forma, se não há bens da sociedade capazes de suportar a execução, o patrimônio dos sócios deve responder pelos débitos. No caso sub examine, contudo, tratando-se de associação sem fins econômicos, sem intuito de lucro, destinada ao desenvolvimento de atividades que às vezes beneficiam os próprios associados e vezes outras favorecem uma comunidade, não há cabida à sua aplicabilidade. A par disso, inexistente prova da prática de quaisquer atos, pelos respectivos dirigentes, que autorizem a aplicação da retrocitada teoria, tais como fraude, abuso de personalidade, desvio de finalidade ou confusão patrimonial (Art. 28 do CDC - Código de Defesa do Consumidor, e Art. 50 do Código Civil). Agravo de Petição conhecido, mas improvido. (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. *Agravo de Petição* nº 441000320035070006. Órgão Julgador: Pleno do Tribunal. Relator: Desembargador Antonio Marques Cavalcante Filho. Fortaleza, 19 de fevereiro de 2008. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/16867075/agravo-de-peticao-agvp-pet-441000320035070006-ce-0044100-0320035070006-trt-7>>. Acesso em: 30 jan. 2011.)⁵⁷

Assim, por tudo que foi exposto no presente tópico, chega-se à conclusão de que, no âmbito trabalhista, a desconsideração da personalidade jurídica aplica-se, em regra, com base na teoria menor, ou seja, mediante a simples averiguação de que há algum crédito laboral em aberto e a pessoa jurídica do empregador não dispõe de patrimônio suficiente para solvê-lo. Em sendo o empregador pessoa jurídica sem finalidade lucrativa, utiliza-se da teoria maior, que, além dos requisitos

⁵⁷ Do mesmo modo: BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região. *Agravo de Petição* nº 25720060021400. Órgão Julgador: 2ª Turma. Relator: Desembargador Carlos Augusto Gomes Lôbo. Rondônia, 14 de agosto de 2009. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/8787099/agravo-de-peticao-ap-25720060021400-ro-0025720060021400-trt-14>>. Acesso em: 30 jan. 2011; BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *Agravo de petição* nº 00336-2007-052-03-00-0. Órgão Julgador: Turma Recursal de Juiz de Fora. Relator: Desembargador Marcelo Lamego Pertence. Juiz de Fora, 02 de dezembro de 2009. Disponível em: <[http://gsa.trt3.jus.br/search?q=desconsideracao+empregador+fins+lucrativos&partialfields=&requiredfields=&sort=date:D:L:d1&entqr=3&output=xml_no_dtd&entsp=0&client=trt3Juris&ud=1&oe=UTF-8&ie=UTF-8&proxystylesheet=trt3Juris&proxyreload=1&site=JurisEmenta&filter=0&getfields=*>. Acesso em: 30 jan. 2011.](http://gsa.trt3.jus.br/search?q=desconsideracao+empregador+fins+lucrativos&partialfields=&requiredfields=&sort=date:D:L:d1&entqr=3&output=xml_no_dtd&entsp=0&client=trt3Juris&ud=1&oe=UTF-8&ie=UTF-8&proxystylesheet=trt3Juris&proxyreload=1&site=JurisEmenta&filter=0&getfields=*)

já apontados, ainda exige que os mesmos decorram do cometimento de alguma fraude ou abuso de direito pelos dirigentes e/ou integrantes desse ente jurídico.

4.3 DELIMITAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DA DESPERSONALIZAÇÃO DO EMPREGADOR E DA DESCONSIDERAÇÃO DA SUA PERSONALIDADE JURÍDICA

Tem ocorrido, mormente no meio judicial, confusão terminológica entre os princípios da despersonalização do empregador e da desconsideração da personalidade jurídica deste, o que deve ser corrigido, pois apesar de possuírem nomenclaturas semelhantes e de convergirem, cada um a seu modo, para satisfação de créditos constituídos no corpo de uma relação empregatícia, os princípios em centelha são coisas efetivamente distintas.

Casos de magistrados que cometem esse tipo de equívoco não são demasiadamente raros. Cite-se, como exemplo, decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região em que se observa referência ao princípio da despersonalização quando, na realidade, toda fundamentação está voltada para a possibilidade de utilização do patrimônio pessoal do sócio para saldar dívida da pessoa jurídica insolvente, o que, como se deixou explícito no item 4.2, é típico da desconsideração da personalidade jurídica:

EMENTA: PRINCÍPIO DA DESPERSONALIZAÇÃO. RESPONSABILIDADE DOS SÓCIOS. [...] os bens do sócio podem responder pelas dívidas da sociedade, mas para esse efeito, a sua pessoa física não tem que se confundir com a jurídica, com a sociedade que está ligado. O princípio da despersonalização do empregador pode implicar no prosseguimento da execução em face de bens do sócio. É compatível a sua aplicação em sede de execução trabalhista, tanto mais como meio de efetividade das decisões judiciais aqui proferidas. Todavia, a sua aplicação não decorre de uma mera faculdade do julgador, mas da constatação de circunstâncias que conduzam à insolvência da empresa executada, de tal forma que a execução de bens da empresa se mostre impossível, e/ou infrutífera. (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *Agravo de petição* nº 01623-2008-150-03-00-3. Órgão Julgador: 10ª Turma. Relator: Juíza Convocada Taísa Maria Macena de Lima. Belo Horizonte, 10 de junho de 2009. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/jurisprudencia/ementa.do?evento=Detalhe&idAcordao=697936&codProcesso=692243&datPublicacao=10/06/2009&index=0>>. Acesso em: 11 maio 2010.).

Esse mesmo fato se repete em julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região:

AGRAVO DE PETIÇÃO. Penhora de bem do sócio. O princípio protetivo aliado ao da despersonalização do empregador, permitem o redirecionamento posterior do processo em face dos sócios da empresa executada, desobrigando que os sócios da empresa executada integrem o polo passivo da demanda para que respondam com seus próprios bens. Nesse sentido, em nada favorece o agravante o fato ter sido sócio minoritário da sociedade, pois é parte legítima para figurar no polo passivo da presente execução. [...]. (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. *Agravo de petição* nº 02379-2004-046-02-00-0. Órgão Julgador: 10ª Turma. Relator: Marta Casadei Momezzo. São Paulo, 12 de janeiro de 2010. Disponível em: <<http://www.trt02.gov.br:8035/020091071733.html>>. Acesso em: 11 maio 2010.).

Pois bem, nada obstante essa confusão que se faz, deve-se reiterar que os princípios da despersonalização do empregador e da desconsideração da personalidade jurídica deste tratam-se, efetivamente, de normas distintas. E para que não reste dúvida sobre isso, convém proceder à delimitação de ambos, o que se faz utilizando-se dos seguintes critérios de diferenciação: conceituação; origem; duração da incidência; natureza da responsabilidade que ensejam; requisitos de aplicabilidade; finalidade; campo de atuação.

No que se refere aos dois primeiros critérios elencados, ou seja, os da conceituação e origem, pode-se justificá-los sob o argumento de que o princípio da despersonalização do empregador, como visto no capítulo antecedente, é típico da ordem justralhista, havendo sido por ela criado e apenas sobre ela incidindo. Encontra sua base na própria definição legal do empregador, encarado no art. 2º da CLT como “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”, fato que, dando ao tomador desses serviços vestes de fungibilidade, acaba por despersonalizá-lo, ligando o obreiro efetivamente ao patrimônio beneficiado pela sua força de trabalho sem se preocupar com a titularidade do patrimônio. Traz em seu bojo os efeitos da garantia de uma maior solvabilidade dos créditos trabalhistas – que atuarão como um direito de seqüela sobre referido patrimônio – e da manutenção do contrato de trabalho em caso de sucessão do empregador. Já a desconsideração da personalidade jurídica do empregador, originária de

entendimentos expressados pelas cortes judiciais inglesas e norte-americanas e incorporada ao sistema jurídico brasileiro primordialmente nas áreas cível e comercial, consiste no afastamento momentâneo da personalidade jurídica do ente empregador para, no adimplemento das obrigações a este pertencentes, alcançar o patrimônio individual dos sócios integrantes⁵⁸.

No que tange à duração da incidência, o princípio da despersonalização do empregador, ativado com a própria constituição da relação empregatícia, tem natureza perene, posto que acompanha essa relação até a sua extinção e, por vezes, acaba por ultrapassá-la, desde que sobrevenham créditos trabalhistas pendentes de pagamento. Com efeito, é tal princípio que vai possibilitar ao ex-empregado, por exemplo, demandar eventuais novos titulares do acervo patrimonial para o qual contribuiu com o seu labor. Por sua vez, a desconsideração da personalidade jurídica do empregador é momentânea, serve para o atendimento de situações específicas, pontuais.

Segundo Fábio Ulhoa Coelho (2008, p. 41):

[...] a decisão judicial que desconsidera a personalidade jurídica da sociedade não desfaz o seu ato constitutivo, não o invalida, nem importa a sua dissolução. Trata, apenas e rigorosamente, de suspensão episódica da eficácia desse ato. Quer dizer, a constituição da pessoa jurídica não produz efeitos apenas no caso em julgamento, permanecendo válida e inteiramente eficaz para todos os outros fins.

Partindo-se, agora, para o critério da natureza da responsabilidade que ensejam – e, aqui, sempre tratando da responsabilidade pelo adimplemento de créditos trabalhistas –, basta simplesmente esclarecer que, enquanto o princípio da despersonalização do empregador, a depender do caso, atua imputando responsabilidade solidária ou subsidiária, a responsabilização inerente ao princípio da desconsideração da personalidade jurídica do empregador é apenas subsidiária.

O princípio da despersonalização do empregador – conforme será tratado no capítulo abaixo – tem a sua aplicação tradicionalmente condicionada aos institutos

⁵⁸ Ressalte-se que a desconsideração da personalidade jurídica do empregador, diz-se do empregador somente por ser a aplicação do princípio da desconsideração da personalidade jurídica no âmbito trabalhista, nada tem de peculiar com o direito do trabalho. As suas bases estão consolidadas nos direitos civil e comercial, passando, ainda, desde os anos 90, pelos direitos do consumidor, econômico e ambiental.

justrabalhistas da sucessão de empregadores, do grupo de empresas, do consórcio de empregadores rurais, da terceirização e da subempreitada. E é justamente formatando-se às vicissitudes de cada um desses institutos, que o princípio em comento ora vai lastrear uma responsabilidade solidária, típica do grupo de empresas e do consórcio de empregadores rurais, ora vai lastrear uma responsabilidade subsidiária, caso que ocorre na terceirização e na subempreitada. Por outro lado, o princípio da desconsideração da personalidade jurídica do empregador conforma-se num processo de responsabilização unicamente subsidiária porque, como visto nos tópicos anteriores, a sua aplicação condiciona-se à inexistência de patrimônio da pessoa jurídica para arcar com os débitos dela, quando, então, passa-se a buscar, subsidiariamente, satisfação no patrimônio individual dos diretores e/ou dos sócios integrantes dessa pessoa. Tanto é assim que o art. 596 do Código de Processo Civil estabelece que “o sócio, demandado pelo pagamento da dívida [da pessoa jurídica], tem direito a exigir que sejam primeiro excutidos os bens da sociedade”.

Adentrando-se, dessa feita, no critério dos requisitos de aplicabilidade de um e de outro, observa-se que, para incidência do princípio da despersonalização do empregador, basta apenas que se constitua uma relação de emprego, quando, então, o obreiro ficará efetivamente vinculado ao patrimônio incorporador dos seus serviços, independentemente da figura do empregador, o qual, aliás, poderá ser uma pessoa física, jurídica ou ente despersonificado. A seu turno, o princípio da desconsideração da personalidade jurídica do empregador só terá incidência se, primeira e logicamente, esse empregador for uma pessoa jurídica e, depois, se a sua personalidade jurídica, de alguma forma, tornar-se obstáculo ao pagamento de créditos laborais inadimplidos (CLT, art. 8º, c/c CDC, art. 28, § 5º).

Acerca dessa característica do princípio da desconsideração da personalidade jurídica do empregador, deve-se frisar que a posição adotada coaduna-se com o pensamento majoritário na esfera trabalhista⁵⁹, já que há quem diga⁶⁰, e aqui imbuído de um espírito tradicionalista, que a desconsideração da

⁵⁹ Para Eduardo Milleó Baracat (2008, p. 583), “a desconsideração da personalidade jurídica no processo trabalhista é a mais ampla possível. O entendimento dominante é o de que a utilização deste instituto independe de fraude, abuso de poder ou ato ilícito dos sócios; basta o inadimplemento do crédito trabalhista e que a sociedade empregadora não disponha de patrimônio para suportar a execução.”

⁶⁰ Cite-se Fábio Ulhoa Coelho (2008, p. 55).

personalidade jurídica, em geral, só poderá ocorrer mediante a constatação de inadimplência advinda do uso da pessoa jurídica para o cometimento de fraude ou abuso de direito (CLT, art. 8º, c/c CDC, art. 28, § 5º). Ressalte-se, todavia, que dita inadimplência, seja qual for o posicionamento escolhido, não é aquela oriunda da liberalidade da pessoa jurídica, mas a que perdura no tempo ante a falta de patrimônio societário que lhe dê cobertura. Justamente por isso é que o sócio da pessoa jurídica a ter a personalidade desconsiderada pode, sem problemas, exigir que só se valham do seu patrimônio individual para quitação de obrigações contraídas pela sociedade quando esta, de todo modo, já não mais possuir bem desimpedido para tal finalidade (CPC, art. 596)⁶¹.

Assim, na medida em que o princípio da desconsideração da personalidade jurídica do empregador necessita, para sua incidência, que o empregador seja uma pessoa jurídica e que a sua personalidade jurídica seja um empecilho à quitação de uma obrigação trabalhista inadimplida, o princípio da despersonalização do empregador, independentemente do fato de este sujeito ser uma pessoa física, jurídica ou ente despersonificado, satisfaz-se com a mera constituição de uma relação empregatícia.

No que atine ao critério da finalidade, esclareça-se que o princípio da despersonalização do empregador tem por escopo a maior proteção do obreiro, seja alargando os caminhos rumo à satisfação dos seus créditos trabalhistas, seja garantindo o seu emprego em caso de mudança na estrutura jurídica ou titularidade do empreendimento tomador. De outra banda, o princípio da desconsideração da personalidade jurídica do empregador – aqui sob o enfoque da corrente minoritária acima mencionada, que limita a sua atuação aos casos de utilização da pessoa jurídica para o cometimento de fraude ou abuso de direito – não só busca dar efetividade ao pagamento dos créditos laborais, como naturalmente punir os maus sócios com a invasão do seu patrimônio particular para satisfação das dívidas trabalhistas contraídas pela sociedade a ser desconsiderada.

⁶¹ A exigência do princípio da desconsideração da personalidade jurídica do empregador no sentido de que a inadimplência a dar ensejo à sua aplicação seja absoluta decorra da efetiva falta de patrimônio para sua resolução, pode ser igualmente considerada como um fator de diferenciação do princípio da despersonalização do empregador. Com efeito, a inadimplência por mera liberalidade, ou seja, por simples decisão do sujeito a quem cabia inicialmente cumprir a obrigação, também abre espaço para aplicação deste princípio. Para tanto, basta apontar que nos institutos do grupo de empresas e do consórcio de empregadores rurais – ambos a serem tratados no próximo capítulo – a responsabilidade pelo adimplemento dos créditos trabalhistas é, por influência do princípio da despersonalização do empregador, estabelecida de forma solidária.

É o que deixa transparecer Maria Helena Diniz (2004, p. 280) ao escrever que:

Havendo fraude ou abuso de direito cometido por meio da personalidade jurídica que a sociedade representa, os sócios não ficarão imunes a sanções, pois permitida estará a desconsideração dessa personalidade, para que seus integrantes sejam responsabilizados pela prática daquele abuso. Essa doutrina tem por escopo responsabilizar os sócios pela prática de atos abusivos sob o manto de uma pessoa jurídica, coibindo manobras fraudulentas e abuso de direito, mediante a equiparação do sócio e da sociedade, desprezando-se a personalidade jurídica para alcançar as pessoas e bens que nela estão contidos.

Desse modo, ao passo que o princípio da despersonalização do empregador, em harmonia com o complexo de normas trabalhistas, ostenta como finalidade precípua a proteção do obreiro, tanto no viés da garantia de adimplemento de créditos trabalhistas quanto no da garantia de emprego, o princípio da desconsideração da personalidade jurídica do empregador, apesar se restringir à garantia de adimplemento de créditos trabalhistas, também procura reprimir os sócios descompromissados com os fins norteadores da personalidade jurídica.

Por derradeiro, levando-se em consideração o critério do campo de atuação, convém explicar que, enquanto o princípio da despersonalização do empregador pode atuar no seio de relações judiciais e extrajudiciais, o da desconsideração da personalidade jurídica do empregador se limita a litígios judiciais instaurados com objetivos pecuniários.

Ora, o princípio da despersonalização do empregador atua, por excelência, no campo extrajudicial. Como informado alhures, ele nasce com o surgimento da relação de emprego e, nesse momento, já vincula o obreiro ao patrimônio a ser beneficiado pela sua força produtiva, o que amplia as possibilidades de adimplemento dos créditos trabalhistas e permite a manutenção do emprego em caso de sucessão do empregador. Na seara judicial, aplica-se quando, por algum motivo, tenha deixado de ser voluntariamente observado. A seu turno, a desconsideração da personalidade jurídica do empregador, além de só surtir efeito no seio de uma relação processual instaurada, geralmente só vem à tona na fase executória, quando efetivamente se ordena o pagamento dos créditos petitionados.

Para Rosana Mendes (2003, p. 233):

[...] a aplicabilidade da teoria da desconsideração da personalidade jurídica em geral, nas lides trabalhistas é na fase executória (aliás, ponto crucial para a efetividade da tutela jurisdicional via adimplemento das obrigações constantes do título), em que a teoria da *disregard* tem sido amplamente aceita e aplicada.

Nessa senda, pode-se afirmar que, enquanto o princípio da despersonalização do empregador aplica-se nas relações extrajudiciais e judiciais, não ostentando, diretamente, fim pecuniário, o princípio da desconsideração da personalidade jurídica do empregador, de incidência mais restrita, e tutelando interesses econômicos, reserva-se às relações judiciais, onde se apresenta com maior frequência na fase processual de execução.

Ante o exposto, fica evidente que os princípios da despersonalização do empregador e da desconsideração da sua personalidade jurídica possuem formatos diferentes e, portanto, não devem ser confundidos. A semelhança que apresentam, cabe destacar, diz respeito à promoção de uma maior garantia dos créditos trabalhistas, o que – muito embora tome por base a ideia de que quem se beneficia da força de trabalho deva responder pelo adimplemento dos créditos correlatos – processa-se por caminhos diversos.

O princípio da despersonalização do empregador atua, forma geral, imputando aos créditos trabalhistas, até que sejam satisfeitos, um direito de seqüela sobre o patrimônio beneficiado pela força produtiva do obreiro. Já o princípio da desconsideração da personalidade jurídica do empregador, promove o adimplemento desses créditos na medida em que inclui, subsidiariamente na sua cobertura, o patrimônio individual dos sócios da pessoa jurídica empregadora.

Com isso, uma vez realizada a diferenciação entre os princípios da despersonalização do empregador e da desconsideração da sua personalidade jurídica, e assim esclarecido que, apesar da proximidade nomenclatural, trata-se de normas efetivamente distintas, passa-se a apontar, com as devidas justificativas, os institutos justralhistas no bojo dos quais tradicionalmente se observa a aplicação do primeiro desses princípios. É o que será concretizado no capítulo abaixo.

5 TRADICIONAIS CAMPOS DE INCIDÊNCIA DO PRINCÍPIO DA DESPERSONALIZAÇÃO DO EMPREGADOR

Ao longo do vertente texto, ficou estabelecido que o princípio da despersonalização do empregador se credencia como importante instrumento de tutela do obreiro, atuando tanto na garantia de emprego quanto na de adimplemento de créditos trabalhistas. Além disso, esclareceu-se que, apesar da semelhança de nomenclaturas, o mencionado princípio não se confunde com o da desconsideração da personalidade jurídica do empregador.

Assim, uma vez indicada a delimitação e utilidade do princípio da despersonalização do empregador, convém destacar, com as devidas justificativas, os campos nos quais este princípio tradicionalmente desenvolve a sua função tutelar. Portanto, neste capítulo final, tratar-se-á da relação entre o princípio da despersonalização do empregador e os institutos justralhistas da sucessão de empregadores, do grupo de empresas, do consórcio de empregadores rurais, da terceirização e da subempreitada.

5.1 SUCESSÃO DE EMPREGADORES

Conforme exposto no segundo capítulo, a utilização do termo “empresa” para definição do empregador (CLT, art. 2º, *caput*), apesar das críticas recebidas – já que sendo a empresa uma atividade economicamente organizada para produção ou circulação de bens ou serviços, jamais poderia ser considerada um sujeito de direitos, como o é o empregador – teve a importante missão de fazer com que o empregado não se atrelasse apenas à pessoa física, jurídica ou ente despersonificado com os quais realmente conserva relação laboral, mas também, e aqui de modo mais efetivo, ao patrimônio beneficiado pela força produtiva desse obreiro. Impôs um caráter secundário ao sujeito passivo da relação empregatícia, dando vida, destarte, ao ora trabalhado princípio da despersonalização do empregador.

Esse princípio, pelo que se demonstrou até aqui, expressa a vinculação do obreiro ao patrimônio beneficiado pela sua força produtiva, independentemente do detentor desse patrimônio, ou seja, da figura que faz as vezes de empregador e que, dado o caráter acessório, pode ser modificada sem a necessária extinção do

contrato de trabalho. Com isso, acaba por representar, na prática, uma maior garantia de emprego e de adimplemento de créditos laborais. Tome-se como exemplo o que ocorre com o instituto justrabalhista da sucessão de empregadores.

Vitrine maior do princípio da despersonalização do empregador, a sucessão de empregadores, também denominada sucessão de empresas ou sucessão trabalhista, é, em síntese, o instituto que – considerando a vinculação do obreiro ao patrimônio favorecido pelo trabalho por ele exercido, independentemente do titular do patrimônio – garante que qualquer mudança na estrutura jurídica do empregador ou a transferência da empresa ou de parte desta de um sujeito para outro não implique no término de nenhuma relação de emprego. Aliás, na hipótese da sucessão de empregadores, mais do que o emprego, asseguram-se, também, todos os direitos trabalhistas do obreiro, que passam à responsabilidade do empregador sucessor.

Com efeito, é o que se extrai dos arts. 10 e 448 da CLT, que, ao lado do princípio da despersonalização do empregador, são o fundamento do instituto em análise. De acordo com o primeiro desses artigos, “qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados”. O segundo, por sua vez, ou seja, o art. 448, expressa que “a mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados”. Tais dispositivos, como proclamado por Valentim Carrion (2007, p. 73), têm por objetivo:

[...] a) a responsabilidade do empresário atual, mesmo que os atos causais sejam do tempo do anterior, não obstante possa aquele voltar-se contra este, pelo direito regressivo que lhe assiste; b) a continuidade no emprego (art. 448); c) os direitos adquiridos, em via de constituição ou em potência de aquisição [...].

Isso ocorre porque, pela sistemática da sucessão de empregadores, aquele que assume determinada empresa, total ou parcialmente (desde que seja parte significativa da empresa ou de um estabelecimento desta), conseqüentemente se obriga, em todos os efeitos, pelos respectivos contratos de trabalho.

Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado (2009, p. 398) assinala que:

A figura sucessória trabalhista provoca a automática transferência de direitos e obrigações contratuais, por força de lei, do antigo titular do

empreendimento para o novo titular, ou seja, do antigo empregador para seu sucessor. Opera-se, desse modo, a imediata e automática assunção dos contratos trabalhistas pelo novo titular da organização empresarial ou de sua parcela transferida.

O novo titular passa a responder, imediatamente, pelas repercussões presentes, futuras e *passadas* dos contratos de trabalho que lhe foram transferidos.

É uma consequência lógica da aplicação do princípio da despersonalização do empregador, que, como afirmado, promove a vinculação do obreiro ao patrimônio beneficiado pela força de trabalho que despende. Assim, se esse patrimônio é transferido de um sujeito para outro, também o serão os contratos de trabalho a ele inerentes. Afinal, como lembra Francisco Ferreira Jorge Neto (2001, p. 62):

A temática da sucessão relaciona-se com o fenômeno da despersonalização do empregador, porém o que é mais importante nessa afirmação é o fato de que o empregado não fica vinculado, pelo contrato de trabalho, à pessoa física ou jurídica, mas a uma estrutura denominada empresa.

A sucessão de empregadores, tal qual o princípio da despersonalização do empregador, que lhe serve de fundamento, denota verdadeira finalidade de proteção ao obreiro, pois, valendo-se da vinculação deste ao patrimônio incorporador da sua força produtiva, proclama a continuidade da relação de emprego – nos moldes ordinariamente pactuados – em caso de qualquer alteração na propriedade ou estrutura jurídica da empresa, bem como assegura os direitos da parte hipossuficiente dessa relação, que passam à esfera de responsabilidade do adquirente do empreendimento, ou seja, do sucessor empresarial. Esse é um papel que, mormente nas últimas décadas, tem ganhado cada vez mais relevância, já que o acirramento da concorrência, agora numa economia globalizada, exige das empresas maior competitividade para se manterem no mercado, forçando-as, destarte, a um processo de reestruturação pelo qual passa, entre outros, a fusão e a incorporação de concorrentes. E isso, evidentemente, se não houvesse um instituto do padrão do ora tratado, implicaria automaticamente em desemprego. Afinal, reiterar-se que, por força do instituto da sucessão de empregadores – e aqui sempre lembrando o papel do princípio da despersonalização do empregador na formação desse instituto – as alterações na estrutura jurídica de uma empresa, ou até mesmo na titularidade desta não afetam os contratos de trabalho correlatos.

A esse respeito, colaciona-se julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região:

EMENTA: PORTOBRÁS. SUCESSÃO PELA UNIÃO FEDERAL. CONVÊNIO DE DELEGAÇÃO PARA O ESTADO. DIREITO TRABALHISTA DE EMPREGADO. OCORRÊNCIA DE NOVA SUCESSÃO. PRINCÍPIO DA DESPERSONALIZAÇÃO. INTELIGÊNCIA DOS ARTIGOS 10 E 448 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. I - Pelo princípio da despersonalização adotado pelo direito trabalhista pátrio, o empregado se vincula à empresa e não à pessoa do empregador ou ao eventual controlador do capital. Assim, eventuais mudanças de controle empresarial não afetam os contratos de trabalho em vigor, tornando o adquirente responsável pelas obrigações trabalhistas contraídas pelo alienante, especialmente no que diz respeito aos empregados cujos vínculos não sofreram solução de continuidade. [...]. (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. *Recurso ordinário* nº 00746.2007.022.13.00-4. Órgão Julgador: 1ª Turma. Relator: Vicente Vanderlei Nogueira de Brito. João Pessoa, 10 de junho de 2008. Disponível em: <<http://www.trt13.jus.br/jurisprudencia/listar.jsf>>. Acesso em: 04 fev. 2011.).

No mesmo passo, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

EMENTA: SUCESSÃO TRABALHISTA - ARTIGOS 10 E 448 DA CLT - PRINCÍPIO DA DESPERSONALIZAÇÃO DO EMPREGADOR. As alterações ocorridas na estrutura jurídica ou titularidade da empresa, ainda que parciais, não afetam os contratos de trabalho e os direitos adquiridos dos empregados (artigos 10 e 448 da CLT). É que, para o Direito do Trabalho, a vinculação do empregado se dá com a "empresa" e não com a pessoa física do empregador (art. 2o. da CLT), e, portanto, os bens materiais e imateriais que compõem o patrimônio do empreendimento respondem pela satisfação dos créditos trabalhistas (Princípio da Despersonalização do Empregador). Assim, é irrelevante que o empregado tenha prestado serviços ou não ao sucessor, pois o adquirente assume integral responsabilidade pelo passivo trabalhista relativo aos contratos de trabalho passados, presentes e futuros, ainda que tenha convencionado de forma diversa com o sucedido. (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *Recurso ordinário* nº 00603-2003-020-03-00-0. Órgão Julgador: 1ª Turma. Relator: Desembargador Rogério Valle Ferreira. Belo Horizonte, 10 de outubro de 2003. Disponível em: <<http://www.trt3.jus.br>>. Acesso em: 04 fev. 2011.).

Nada obstante o que se veio afirmando até agora, e voltando-se exclusivamente para o aspecto da proteção conferida pelo instituto da sucessão de empregadores ao emprego, convém esclarecer, até para que se tenha a real

dimensão desse instituto, que ele apenas evita que o vínculo empregatício seja rompido em decorrência de mudanças na estrutura jurídica do empregador ou, então, da transferência do controle de determinada empresa. Ele não impede, contudo, que o empregador sucessor ponha fim a qualquer contrato de trabalho, até porque, se assim o fizesse, estaria limitando o exercício da atividade empresarial. Com efeito, o que o instituto da sucessão de empregadores obriga é que o sucessor empresarial assuma, junto com o patrimônio que lhe foi transferido, a responsabilidade pelos contratos de trabalho concretizados na época do sucedido. O gerenciamento desses contratos, no entanto, fica a critério do sucessor, como se, na realidade, ele mesmo os tivesse celebrado, podendo, portanto, – assumidas as devidas consequências – manter ou extinguir quantos entender conveniente.

Apesar da restrição, o instituto da sucessão de empregadores é de grande utilidade para os empregados, principalmente na hipótese de o sucessor empresarial pretender aproveitar os que foram contratados anteriormente à sua assunção. Tal se dá porque, ao se preservar, no processo de reestruturação ou transferência empresarial, o vínculo empregatício já estabelecido, garante-se aos empregados “o tempo de serviço anterior para efeitos de indenização, férias etc.; a inalterabilidade contratual (salário, hierarquia, jornada, direito à promoção etc.) e demais direitos” (CARRION, 2007, p. 73). Caso contrário, os empregados teriam que ser recontratados e, com isso, certamente perderiam garantias conquistadas no regime antecedente, principalmente se considerado que, nos dias de hoje, a palavra de ordem do setor empresarial tem sido cada vez mais a redução dos custos da mão de obra.

Partindo, agora, para o aspecto da garantia de adimplemento dos créditos trabalhistas, deve-se dizer que, nesse viés, o instituto da sucessão de empregadores também possui grande relevância, uma vez que viabiliza a transferência da responsabilidade por tais créditos para aqueles que passarem a deter o patrimônio que lhes servia de garantia, e isso tenha o sucessor optado ou não pela manutenção do vínculo empregatício, o qual, aliás, dependendo do caso concreto, poderia ter sido extinto antes mesmo da assunção do referido patrimônio.⁶²

⁶² Nesse sentido, decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região: Sucessão de empresas. Descontinuidade da prestação laboral. No Direito do Trabalho, a sucessão de empresa é uma assunção de débitos e créditos, decorrente dos princípios da intangibilidade dos salários do trabalhador e da despersonalização da pessoa do empregador, diante da natureza institucional do empreendimento empresarial, a teor do quanto se extrai da dinâmica interpretativa dos

E mais, ainda há de convir que as normas atinentes à sucessão de empregadores ostentam caráter de ordem pública, sobrepondo-se a todo e qualquer acerto efetivado entre os particulares. Mesmo quando sucessor e sucedido, no ato de transferência empresarial, tenham, por exemplo, pactuado que este responderia pelas verbas trabalhistas anteriores à sucessão, tal acordo, muito embora válido no âmbito dos direitos civil e comercial, não surte qualquer efeito em sede de direito do trabalho. Conforme expõe Eduardo Gabriel Saad (1996, p. 59):

Essa espécie de contrato é admitida e sua validade é incontestada no âmbito do Direito Civil e do Direito Comercial. Nenhuma influência, porém, tem ele no âmbito do Direito do Trabalho. Este dispõe expressamente que o vínculo obrigacional anterior é com a empresa, pouco importando que haja operado uma mudança na sua direção.

Ora, na órbita do direito do trabalho, impera o princípio da despersonalização do empregador, mediante o qual, já se afirmou em várias oportunidades, os créditos trabalhistas se atam ao patrimônio beneficiado pelos serviços do obreiro como um direito de sequela, perseguindo-o aonde quer que vá. A sucessão de empregadores, por sua vez, é, em todos os aspectos – não apenas no da garantia de créditos laborais –, o instituto justrabalhista em que se observa com maior nitidez a incidência do aludido princípio.

5.2 GRUPO DE EMPRESAS

Em apertada síntese, e aqui aproveitando o que já foi mencionado em linhas anteriores, o grupo de empresas, também denominado grupo econômico para fins justrabalhistas, traduz-se no instituto próprio do direito do trabalho mediante o qual as empresas – na realidade, os empregadores⁶³ – que tiverem relação de direção ou

artigos 10 e 448 da CLT. Não há necessidade de continuidade da prestação laboral ao acolhimento da figura jurídica da sucessão de empresa. A força-de-trabalho do operário introjeta-se na constituição da riqueza do empreendimento, que somente passa à administração de outrem, por negócio jurídico de natureza empresarial. (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. *Agravo de petição* nº 00041-2009-432-02-00-9. Órgão Julgador: 6ª Turma. Relator: Valdir Florindo. São Paulo, 11 de setembro de 2009. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/8519562/agravo-de-peticao-em-embargos-de-terceiro-ap-41200943202009-sp-00041-2009-432-02-00-9-trt-2>>. Acesso em: 05 fev. 2011.).

⁶³ As normas que tratam do instituto em comento utilizam o termo “empresa” para, na realidade, referirem-se à figura do empregador, que, como exposto no segundo capítulo desta dissertação, não é empresa – atividade economicamente organizada para produção ou circulação de bens ou serviços

coordenação entre si devem, de forma solidária, responder pelos créditos trabalhistas dos empregados de todos os integrantes dessa relação.

Nesse sentido, para Maurício Godinho Delgado (2009, p. 378), o grupo de empresas se define:

[...] como a figura resultante da vinculação trabalhista que se forma entre dois ou mais entes favorecidos direta ou indiretamente pelo mesmo contrato de trabalho, em decorrência de existir entre eles laços de direção ou coordenação em face de atividades industriais, comerciais, financeiras, agroindustriais ou de qualquer outra natureza econômica.

Com efeito, de acordo com o art. 2º, §2º, da CLT:

Art. 2º

[...].

§2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria⁶⁴, estiverem sob direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra finalidade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

Do mesmo modo, o art. 3º, §2º, da Lei nº 5.889/73, que versa sobre o grupo de empresas no âmbito rural:

Art. 3º

[...].

§ 2º 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.

Destaque-se que, muito embora a CLT fale apenas em relação de direção, controle ou administração entre os empregadores, ou seja, numa relação de

- mas a pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado que contrata empregado. É fruto da intenção de se vincular o obreiro ao patrimônio beneficiado pelo trabalho que exerce, independentemente do titular deste patrimônio, dando vida, pois, ao princípio da despersonalização do empregador.

⁶⁴ É interessante comentar que, apesar da norma se referir à “personalidade jurídica da empresa” não significa, efetivamente, que a empresa seja dotada de personalidade, uma vez que, como já explicado no segundo capítulo desta dissertação, a empresa é mero objeto de direitos, nunca sujeito.

hierarquia, também se deve incluir, e até para que se dê uma maior abrangência ao instituto do grupo de empresas – como de resto já consta dos conceitos apresentados neste trabalho, bem como do dispositivo da Lei nº 5.889/73 acima transcrito –, a relação de coordenação mútua entre os empregadores. Assim é que Alice Monteiro de Barros (2009, p. 386) – em posicionamento compartilhado com outros doutrinadores⁶⁵ – admite a existência desse tipo de grupo sem a figura das empresas dirigentes e dirigidas, “[...] mas com todas as empresas dispostas horizontalmente, no mesmo plano, exercendo, reciprocamente, controle ou vigilância e participando todas de um empreendimento global”.

Pois bem, pela sistemática do grupo de empresas, sempre que duas ou mais “empresas juridicamente autônomas” sejam beneficiadas, direta ou indiretamente, pelos serviços do mesmo obreiro – o que ocorre pela coligação entre elas existente – deverão solidariamente responder pelo pagamento dos créditos trabalhistas a este afetos, ainda que a relação de emprego tenha sido formalmente estabelecida com apenas uma delas.

Nesse contexto, Francisco Antônio de Oliveira (1996, p. 31) pondera que:

[...] a responsabilidade pelos créditos trabalhistas será do conglomerado, muito embora o vínculo empregatício seja firmado com uma ou mais empresas. Isso significa que a quebra da empresa contratante em nada afeta o crédito privilegiado do trabalhador (art. 186 do CTN), podendo promover a execução contra uma ou mais empresas do grupo (art. 2º, §2º, da CLT).

Perceba-se, então, que o instituto do grupo de empresas desponta como um forte instrumento de garantia de adimplemento dos créditos trabalhistas, já que promove um compartilhamento de responsabilidade por esses créditos entre empresas, ou melhor, empregadores que possuam vínculo de direção ou coordenação. Assim, se por qualquer motivo, algum desses empregadores quedar insolvente ou, então, simplesmente não queira arcar com as respectivas obrigações trabalhistas, poderão os empregados deste – dada a responsabilidade solidária entre os membros do grupo – exigir seus créditos laborais dos empregadores coligados, mesmo que não tenham diretamente trabalhado para nenhum deles.

Como lembra Dinaura Godinho Pimentel Gomes (2007, p. 46):

⁶⁵ Vide Maurício Godinho Delgado (2009, p. 378-382) e Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2009, p. 149).

Diante da existência do grupo econômico [grupo de empresas], a situação do trabalhador de obter a efetiva satisfação de seus direitos em juízo, apresenta-se melhor respaldada, porque todas as empresas dele integrantes são sujeitos legítimos para integrar a relação jurídica processual, para, ao final, serem solidariamente responsáveis pelo pagamento de seus haveres trabalhistas.

Típico do direito do trabalho, tal só ocorre em virtude do fato de este ramo jurídico apresentar em seu rol de princípios o da despersionalização do empregador, mediante o qual fica estabelecido vínculo entre o empregado e o patrimônio beneficiado pelos serviços que executa, patrimônio este que, independente do detentor, servirá de suporte ao pagamento dos créditos trabalhistas do obreiro. É que, pelo referido princípio, a responsabilização pelo adimplemento dos créditos laborais se dá de modo invertido, ou seja, primeiro identifica-se o patrimônio incorporador da força de trabalho do obreiro, depois, o seu titular, sobre quem recai o dever de quitação de citados créditos enquanto nesse estado permanecer.

Na medida em que as empresas vão se coligando⁶⁶, criando entre si laços de direção ou coordenação no âmbito de suas atividades, passam a contribuir para a construção de um patrimônio ideal que, embora setorizado em cada uma dessas empresas, compreende o patrimônio do grupo por elas constituído e em benefício do qual engrenam suas estruturas, que são impulsionadas pela força produtiva dos seus respectivos empregados. Se os empregados dessas empresas, no exercício do seu mister, contribuem para formação do patrimônio do grupo empresarial, composto pela soma do patrimônio individualizado de cada uma das empresas coligadas, natural que todas elas, solidariamente, respondam pela satisfação dos seus créditos trabalhistas, pois beneficiadas em sua quota patrimonial, direta ou indiretamente, pelos serviços por eles prestados no contexto da relação de emprego.

Dessa feita, não se pode negar que o princípio da despersionalização do empregador, a exemplo do que também se verifica acerca do instituto justralhista da sucessão de empregadores – tratado no tópico anterior – apresenta-se como legítimo fundamento do grupo de empresas. É o que se extrai de julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região:

⁶⁶ Para fins justralhistas, basta que essa coligação ocorra de fato, pois, em nome da tutela aos direitos do obreiro, dispensa as formalidades exigidas pelos direitos civil e comercial.

MUDANÇA DO POLO PASSIVO NA EXECUÇÃO. POSSIBILIDADE. Constatada na execução a inexistência de bens da reclamada suficientes à satisfação do crédito trabalhista, está o Juízo autorizado a prosseguir com a execução contra os sócios da empresa, ou mesmo contra empresa diversa, desde que integrante do mesmo grupo econômico da reclamada, **com respaldo no princípio da despersonalização do empregador**. GRUPO ECONÔMICO. CARACTERIZAÇÃO. Na esfera trabalhista, o reconhecimento de grupo econômico, para fins de responsabilização por eventuais débitos trabalhistas, pressupõe a prova inequívoca de que as empresas envolvidas possuam nexos relacionais, seja de direção hierárquica ou de coordenação, sem o que não é possível a mudança no polo passivo da execução. (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. *Agravo de petição* nº 00052.2003.004.13.00-1. Órgão Julgador: Tribunal Pleno. Relator: Margarida Alves de Araújo Silva. João Pessoa, 08 de novembro de 2007. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/5552128/agravo-de-peticao-ap-96434-pb-0005220030041300-1-trt-13>>. Acesso em: 05 fev. 2011.). (Grifo nosso).

Assim, como corolário do princípio da despersonalização do empregador, sempre que configurado o grupo de empresas, encorpado no art. 2º, §2º, da CLT e art. 3º, §2º, da Lei nº 5.889/73, todas as suas componentes responderão solidariamente pelo adimplemento dos créditos trabalhistas dos empregados de qualquer uma delas, já que, de uma forma ou de outra, usufruem do labor por eles exercido.

Aliás, sobre a questão da solidariedade dos empregadores que integram o grupo de empresas, é oportuno mencionar que, apesar de ter-se tratado apenas da vertente desse instituto que proclama a solidariedade passiva, ou seja, a responsabilidade solidária pelo adimplemento dos créditos laborais – ponto maior de interesse do presente trabalho – o grupo de empresas enseja uma solidariedade em via dupla, ou melhor, não se restringe à solidariedade passiva, mas também engloba a solidariedade ativa⁶⁷, de modo que todos os membros do grupo podem, desde que respeitadas as demais regras trabalhistas, como as que, por exemplo, versam sobre a jornada de trabalho, usufruir diretamente da mão de obra dos empregados que se inserem no contexto do grupo. Não importa, para tanto, qual das empresas (empregadores) coligadas tenha realizado o contrato de trabalho, seja formalmente o empregador, pois o grupo de empresas, para todos os efeitos, tem sido

⁶⁷ A solidariedade ativa não está literalmente na norma, ela é fruto de esforço de interpretação. Vide Maurício Godinho Delgado (2009, p. 384-385).

considerado um empregador único⁶⁸. Esse, ademais, é um fato reconhecido pelo Tribunal Superior do Trabalho ao estabelecer, na súmula nº 129, que “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”.

De toda forma, o que importa deixar assentado aqui, não é se o grupo de empresas impõe solidariedade passiva e ativa ou, apenas, solidariedade passiva aos seus membros, esta, sem dúvida, com maior relevo para o que se pretende abordar na vertente dissertação. O que interessa consignar é que, sob a influência direta do princípio da despersonalização do empregador, esse instituto justralhista representa valioso instrumento de tutela do obreiro. Afinal, partindo de uma realidade comum na esfera econômica, que é o encadeamento de empresas pelas mais diversas finalidades e motivos (geralmente por uma questão de estratégia comercial), proporciona aos empregados inseridos nesse contexto uma maior facilidade na satisfação dos créditos trabalhistas.

5.3 CONSÓRCIO DE EMPREGADORES RURAIS

O consórcio de empregadores rurais, igualmente designado de condomínio rural, é uma figura relativamente nova no mundo justralhista. Começou a ser legalmente reconhecido pela portaria do Ministério do Trabalho e Emprego nº 1.964/99 que o define, no parágrafo único do seu art. 1º, como “[...] a união de produtores rurais, pessoas físicas, com a finalidade única de contratar empregados rurais”. No mesmo passo, dessa feita voltado para questão previdenciária, o art. 25-A da Lei nº 8.212/91 (incluído pela Lei nº 10.256/01), estabelece que:

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.

⁶⁸ É o que o §2º do art. 2º da CLT deixa transparecer quando diz que, no grupo de empresas, serão, “**para os efeitos da relação de emprego**, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.” (Grifo nosso).

Diante disso, pode-se afirmar que o consórcio de empregadores rurais vem a ser a união de produtores rurais pessoas físicas, devidamente registrada em cartório, para contratação de trabalhadores que deverão desempenhar atividades em benefício de todos, como se fosse apenas um empregador. Aqui, até por uma questão de praticidade, elege-se um desses empregadores para ser encarregado pelas formalidades típicas de um empregador comum, como a contratação e gerenciamento da mão de obra, mas todos são, ao mesmo tempo, considerados empregadores dos trabalhadores contratados nesse sistema.

Na realidade, como lembram Maurício Godinho Delgado (2009, p. 405) e Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2009, p. 152), tal qual ocorre com o grupo de empresas, no consórcio de empregadores rurais – que com aquele não se confunde porque, além de só poder ser formado por empregadores pessoas físicas, não exige a relação de direção ou coordenação entre os empregadores – observa-se a formação do empregador único, de modo que há uma solidariedade dual com relação aos integrantes do consórcio. Assim, tanto todos e cada um podem usufruir dos serviços dos empregados contratados nessa modalidade – mas, evidentemente, desde que respeitados os limites das normas trabalhistas – quanto respondem solidariamente pelos encargos laborais daí oriundos, conforme, ademais, está explicitado nas já mencionadas Portaria MTE nº 1.964/99 (art. 3º, §2º)⁶⁹ e Lei nº 8.212/92 (art. 25-A, §3º)⁷⁰.

Pois bem, o consórcio de empregadores rurais, é bom que se diga, foi estabelecido como uma forma de se equacionar os interesses econômicos dos produtores rurais com a necessidade de inserção dos trabalhadores do campo numa relação formal de trabalho, ou seja, numa relação de emprego.

Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado (2009, p. 404) assevera que:

A figura despontou da busca de fórmula jurídica apta a atender, a um só tempo, à *diversidade de interesses empresariais no setor agropecuário, no tocante à força de trabalho, sem comprometimento do patamar civilizatório compatível aos respectivos trabalhadores,*

⁶⁹ Art. 3º [...]. § 2º No pacto de solidariedade, onde os produtores rurais se responsabilizarão solidariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias decorrentes da contratação dos trabalhadores comuns, deverá constar a identificação de todos os consorciados com nome completo, CPF, documento de identidade, matrícula CEI individual, endereço e domicílio, além do endereço das propriedades rurais onde os trabalhadores exercerão atividades.

⁷⁰ Art. 25-A [...]. § 3º Os produtores rurais integrantes do consórcio de que trata o caput serão responsáveis solidários em relação às obrigações previdenciárias.

dado pelas regras e princípios do Direito do Trabalho. (Grifos do autor).

Com efeito, as peculiaridades do trabalho rural, como a sazonalidade da produção em determinados setores, são um forte desestímulo à contratação formal de mão de obra, já que é desinteressante para o produtor arcar com os custos de um empregado que, por exemplo, só lhe seja útil em determinadas épocas do ano. Possibilitar, destarte, que vários produtores possam se unir para contratarem empregados e racionalmente utilizá-los conforme suas necessidades é um avanço que beneficia ambas as partes, principalmente o trabalhador.

A esse respeito, Sergio Pinto Martins (2009, p. 190) informa que:

Como vantagens do consórcio para o trabalhador podem ser apontadas as seguintes: (a) irá regularizar os contratos de trabalho na área rural, diminuindo a informalidade; (b) o obreiro terá maior proteção quanto a seus direitos trabalhistas, pois os referidos direitos serão os mesmos de qualquer empregado; (c) continuidade no tipo de relação, por ser considerado empregado e ter estabilidade econômica, sem que o trabalhador tenha que ficar parado entre a safra e a entressafra; (d) o trabalhador poderá fixar-se em determinada área para a prestação de serviços, em vez de ficar cada trabalhando em locais muito distantes; (e) o consórcio oferece ao trabalhador equipamentos de proteção individual, banheiro móvel, água potável e insumos para a produção; (f) ratear despesas entre os consorciados; (g) diminuir despesas com a rescisão do contrato de trabalho.

Perceba-se, com isso, que o consórcio de empregadores rurais é um relevante instrumento de acesso dos trabalhadores do campo aos benefícios proporcionados pelo emprego, mais ainda, pelo emprego com perspectivas de durabilidade, o que, sem dúvida, representa a possibilidade de uma vida que mereça ser vivida, ou melhor, de uma vida em condições de dignidade.

Assim, uma vez caracterizado o consórcio de empregadores rurais, bem como demonstrada a sua importância, convém agora esclarecer qual a relação desse instituto com o princípio da despersonalização do empregador, objeto central da presente dissertação.

O princípio da despersonalização do empregador, conforme se vem expondo ao longo do texto, assenta-se na vinculação do obreiro ao patrimônio favorecido pela força de trabalho que despende, independentemente do titular desse patrimônio. Traz consigo as premissas da fungibilidade do empregador e de que todo patrimônio

que se beneficie dos serviços prestados por empregado deva suportar o ônus de estilo. Como será demonstrado, é justamente nesses dois aspectos que esse princípio se relaciona com o consórcio de empregadores rurais, servindo-lhe, pois, de esteio.

Ora, deve-se ter em mente que é a fungibilidade do empregador – materializada pelo referido princípio – que vai possibilitar que um mesmo empregado possua, no bojo de um único contrato de trabalho, mais de um empregador, como ocorre no consórcio de empregadores rurais. Isso porque, por força do princípio da despersonalização do empregador, não importa quem seja o sujeito passivo da relação de emprego, mas simplesmente que ele exista para viabilizar o contrato de trabalho, que, uma vez realizado, vincula o empregado ao patrimônio diretamente beneficiado por sua força produtiva. Diferentemente do que se passa com o empregado, cuja pessoalidade na prestação dos serviços é exigência inescusável, não há uma rigidez quanto à figura do empregador, que, em regra, pode ser qualquer sujeito e modificar-se sem que isso implique no rompimento do vínculo laboral. E é, portanto, a flexibilidade que se dá a essa figura, decorrência lógica do princípio da despersonalização do empregador, que viabiliza o instituto do consórcio de empregadores rurais, em que vários indivíduos, e não apenas um, são, no bojo de um mesmo contrato de trabalho, simultaneamente empregadores.

Destaque-se, por oportuno, que apesar de haver, nesse instituto, a eleição de um dos membros do consórcio para ser o responsável pela contratação e gestão de empregados, todos os seus integrantes são, como já afirmado acima, efetivos empregadores, não importando, pois, a formalidade de quem tenha assinado o contrato de trabalho. E como todos são empregadores, todos são, em seu patrimônio, potencialmente beneficiados pelos serviços dos empregados contratados nesse sistema, e, em decorrência da legislação aplicável ao caso (Portaria MTE nº 1.964/99 e Lei nº 8.212/92) e, também do princípio da despersonalização do empregador, são solidariamente responsáveis pelo adimplemento dos créditos laborais desses obreiros. Afinal, além da fungibilidade do empregador, o referido princípio igualmente proclama que todo patrimônio que se beneficia dos serviços prestados por empregado deve, mediante a responsabilização do respectivo titular, suportar o ônus de estilo.

Nesse diapasão, resta, portanto, mais do que evidenciada a relação do princípio da despersonalização do empregador com o instituto justrabalhista do

consórcio de empregadores rurais, que, no mesmo passo dos outros dois institutos trabalhados nos tópicos precedentes, ou seja, da sucessão de empregadores e do grupo de empresas, lastreia-se nesse princípio e confere inegável proteção ao obreiro.

5.4 TERCEIRIZAÇÃO

No primeiro capítulo da presente dissertação, teve-se oportunidade de mencionar que, nos últimos tempos, como consequência da intensificação do processo de globalização da economia e da política neoliberal, tem-se observado um acirramento na concorrência entre as empresas, forçando-as a se tornarem mais competitivas, ou seja, a produzirem a um custo cada vez menor, de modo a colocar no mercado produtos e serviços a um preço atrativo. Um dos caminhos adotados para a essa redução de custos tem sido a utilização de mecanismos para o uso racional da mão de obra, seja investindo em qualificação dos trabalhadores e atribuindo-lhes uma sobrecarga de responsabilidades, seja procurando desonerar-se dos encargos trabalhistas, valendo-se, entre outras coisas, de mão de obra terceirizada, da terceirização.

Na órbita justrabalhista, entende-se por terceirização o fenômeno mediante o qual determinada empresa, por meio de outra com a qual contrata a prestação de um serviço, usufrui da força produtiva do obreiro sem manter com este qualquer vínculo empregatício. Consiste, assim, na “presença de um intermediário na relação entre o trabalhador e a empresa que lhe aproveita a força de trabalho”. (VIANA, 2003, p. 775).

De acordo com Maurício Godinho Delgado (2009, p. 407):

*Para o Direito do Trabalho **terceirização** é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justrabalhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços justrabalhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. (Grifo do autor).*

Claramente constituído em benefício do capital, o fenômeno da terceirização, reitera-se, utilizado pelas empresas como instrumento de redução dos custos operacionais, representa uma perigosa investida contra os direitos do obreiro, que

passa a ficar cada vez mais vulnerável aos assombros do seu contratante. Como expressado por Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante (1998, p. 174):

O objetivo da terceirização é a diminuição dos custos, além da melhora quanto à qualidade do produto ou do serviço. Porém, nesta busca de melhores resultados empresariais, os trabalhadores estão perdendo a vinculação jurídica com as empresas tomadoras, principalmente, pela intermediação que está ocorrendo, com o aumento crescente das empresas prestadoras de serviço. Denota-se elevado número de contratos por prazo determinado, o que, em essência, colide com a natureza tutelar do Direito do Trabalho.

Na realidade, a terceirização é fator de precarização do trabalho, uma vez que acaba por impor ao obreiro condições inferiores às que teria caso fosse empregado da empresa tomadora. São salários menores, exclusão das vantagens decorrentes dos acordos e convenções coletivas, limitação das possibilidades de promoção, entre outros. A economia realizada por quem contrata mão de obra terceirizada é, sem dúvida, uma economia às custas do trabalhador, sujeito com isso prejudicado.

Diante desse fato, ou seja, dessa nocividade da terceirização no que tange à figura do obreiro, a construção pretoriana a tem encarado como uma exceção, reduzindo sobremaneira as hipóteses em que sua ocorrência é aceita⁷¹. Assim é que, por força da Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho⁷², a terceirização só é admitida para contratação de trabalho temporário (inciso I), de serviços de vigilância, de conservação e limpeza, bem como de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a

⁷¹ Como a terceirização não é objeto de regulamentação específica pela CLT, bem como, de forma integral, por nenhuma outra legislação, o Tribunal Superior do Trabalho acabou por fazê-lo através da Súmula nº 331.

⁷² TST, Súmula nº 331: I – A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei no 6.019, de 3-1-1974). II – A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da administração pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da Constituição Federal de 1988). III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei no 7.102, de 20-6-1983), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta. IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei no 8.666 de 21-6-1993)

subordinação direta (inciso III). Qualquer modalidade de terceirização que não se enquadre em nenhuma dessas possibilidades é considerada ilícita, fazendo, destarte, com que o vínculo empregatício do obreiro terceirizado seja formado diretamente com o tomador dos serviços como se, entre eles, não houvesse a figura do intermediário (inciso I).

Sobre os efeitos da terceirização ilícita, destaque-se julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região cujo teor é o seguinte:

TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO COM O TOMADOR DE SERVIÇOS. SÚMULA Nº 331, ITEM I, DO TST. O objetivo da terceirização é redução de custos com maior produtividade, decorrente da especialização dos serviços. Tais custos, contudo, não comportam redução na esfera do prestador imediato dos serviços, o empregado, mas do objeto que será produzido em escala maior, em razão da especialização do trabalhador, e da descentralização da mão de obra, definida e previamente preparada. A terceirização não é meio de impor ao empregado da prestadora de serviços, direitos inferiores aos que a tomadora deve praticar para seus próprios empregados. Assim, **demonstrado nos autos que o reclamante laborava em atividades próprias dos empregados da tomadora de serviços, subordinado a essa, impõe-se a formação do vínculo de emprego com a tomadora, de acordo com o entendimento consubstanciado no item I da Súmula nº 331 do TST.** (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *Recurso Ordinário* nº 111/2009-105-03-00.6. Órgão Julgador: Nona Turma. Relator: Desembargador Antônio Fernando Guimarães. Belo Horizonte, 08 de julho de 2009. Disponível em: < http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm>. Acesso em: 10 fev. 2011.). (Grifo nosso).

Voltando-se, destarte, para as modalidades de terceirização permitidas pela acima citada Súmula nº 331 do TST, questão interessante apresenta-se quanto à responsabilidade pelos créditos trabalhistas do empregado terceirizado, na hipótese de a empresa intermediária, ou seja, a verdadeira empregadora, quedar-se inadimplente no que tange a esses créditos. Nessa circunstância, invoca-se o inciso IV da referida súmula, segundo o qual “o inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações [...]”.

Dessa forma, ocorrida a terceirização, sempre que a empresa empregadora restar inadimplente com as suas obrigações trabalhistas em relação aos

empregados cuja força de trabalho é colocada à disposição do tomador, responderá este último pela quitação dos créditos laborais desses empregados.

Pois bem, é nessa hora que se pode observar a incidência do princípio da despersonalização do empregador em sede de terceirização, quando da atribuição de responsabilidade a titular de patrimônio beneficiado pelos serviços do obreiro. Isso porque a empresa tomadora, apesar de não manter com o empregado terceirizado contrato de trabalho, é quem, de fato, usufrui da força laboral deste sujeito, devendo, portanto, ser responsabilizada em caso de inadimplência da efetiva contratante.

Com efeito, sabe-se que, por força do princípio da despersonalização do empregador, estabelece-se um vínculo entre o empregado e o patrimônio incorporador do seu trabalho, patrimônio este que, ademais, deverá servir de suporte ao pagamento dos créditos trabalhistas daquele. Assim, se a empresa tomadora se beneficia dos serviços do obreiro, embora a relação de emprego esteja constituída com a empresa intermediadora, natural que responda pela quitação dos créditos laborais daí oriundos caso esta se afigure inadimplente⁷³. É a consequência lógica do princípio em relevo no terreno da terceirização.

A esse respeito, decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região:

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. TERCEIRIZAÇÃO. RESPONSABILIDADE PATRIMONIAL SUBSIDIÁRIA DA TOMADORA DOS SERVIÇOS. CONFIGURADA. Não comprovada a manutenção de rigorosa fiscalização sobre a prestadora, exatamente para afastar as conseqüências advindas da culpa nas modalidades *in eligendo* e *in vigilando* (Código Civil, art. 186), responde subsidiariamente a apelante. Em suma, se existem créditos devidos ao empregado prestador de serviços terceirizados, a responsabilidade primária será da empresa prestadora de serviços, como conseqüência da sua posição de empregadora. **Sendo esta incapaz de pagar as dívidas trabalhistas, é decorrência natural do princípio da despersonalização do empregador a responsabilização da tomadora, uma vez que usufruiu dos serviços prestados pelo empregado terceirizado.** (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. *Recurso Ordinário* nº 0082600-49.2009.5.06.0009. Órgão Julgador: Primeira Turma. Relator: Desembargadora Dinah Figueirêdo Bernardo. Recife, 05 de abril de 2010. Disponível em:

⁷³ Ressalte-se que a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora não decorre unicamente do princípio da despersonalização do empregador, origina-se também na culpa *in eligendo* e *in vigilando* da empresa tomadora quanto à escolha e fiscalização da sua intermediária.

<<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/15716101/recurso-ordinario-trabalhista-ro-82600492009506-pe-0082600-4920095060009-trt-6>>. Acesso em: 09 fev. 2011.). (Grifo nosso).

Dessa feita, sob o aspecto da responsabilização pelo adimplemento dos créditos trabalhistas, deve-se ter em mente que o princípio da despersonalização do empregador, ao imputar a vinculação do obreiro ao patrimônio beneficiado pela força produtiva deste, certamente encontra, na terceirização, um dos seus campos de incidência.

5.5 SUBEMPREITADA

Diz-se subempreitada o ajuste mediante o qual determinado sujeito, o empreiteiro, contratado para realização de uma obra, repassa a terceiros parte ou a totalidade de suas atribuições a fim de que estes a executem. É o que ocorre, por exemplo, quando uma construtora responsável pela edificação de um condomínio transfere a uma congênere a construção da área de lazer desse empreendimento.

Para Alice Monteiro de Barros (2009, p. 383):

A subempreitada é uma modalidade de contrato pelo qual o empreiteiro principal, não considerando conveniente executar todas as obras ou serviços que lhe foram confiados, os transfere para outrem (pessoa física ou jurídica) chamado subempreiteiro, que se encarrega de executá-los com seus próprios elementos, inclusive com seus trabalhadores.

Na subempreitada, como há a transferência de parte ou da totalidade de uma obra ao subempreiteiro, demandando, pois, razoável carga de trabalho, é de praxe que este sujeito mantenha alguns empregados sob o seu comando e responsabilidade, os quais, de fato, executam o serviço contratado. Visando resguardar os direitos desses obreiros, que muitas vezes não encontram no seu empregador, o subempreiteiro, a satisfação dos seus créditos trabalhistas, a CLT dispôs, no *caput* do art. 455, que:

Art. 455. Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro.

Essa responsabilidade do empreiteiro principal pelo adimplemento das verbas trabalhistas dos empregados do seu contratado, ou seja, do subempreiteiro, ficou, com o advento da Súmula nº 331 do TST, equiparada à que ocorre na terceirização, asseverando Maurício Godinho Delgado (2009, p. 451) que:

[...] a partir da uniformização jurisprudencial sedimentada pelo Enunciado 331, IV, do TST, engloba-se também a situação-tipo aventada pelo art. 455 da CLT, no cenário jurídico geral da terceirização, passando-se a considerar como subsidiária a responsabilidade do empreiteiro principal, em casos de subempreitada.

Assim, na forma do art. 455 da CLT, combinado com o inciso IV da Súmula nº 331 do TST, deixando o subempreiteiro de quitar as verbas trabalhistas a que fazem jus seus empregados, poderão estes, de forma subsidiária, buscar a satisfação desses créditos junto ao empreiteiro principal.

A esse respeito, julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região:

EMENTA: CONTRATO DE SUBEMPREITADA. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. Responde subsidiariamente a empresa que, como empreiteira principal, beneficiou-se da execução dos serviços do reclamante contratado pela subempreiteira, atraindo para si a responsabilidade pelo adimplemento dos créditos trabalhistas não honrados pela subempreiteira. (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. *Recurso Ordinário* nº 00143.2010.017.13.00-2. Órgão Julgador: Tribunal Pleno. Relator: Desembargadora Ana Maria Ferreira Madruga. João Pessoa, 31 de janeiro de 2011. Disponível em: <<http://www.trt13.jus.br/jurisprudencia/listar.jsf>>. Acesso em: 10 fev. 2011.).

Nessa responsabilização subsidiária do empreiteiro principal, tal qual observado no fenômeno da terceirização, também se vislumbra a incidência do princípio da despersonalização do empregador, que resulta na atribuição de responsabilidade pela quitação dos créditos trabalhistas do obreiro a todos aqueles que, em seu patrimônio, beneficiaram-se dos serviços prestados por este sujeito.

Segundo Ericka Garmes Pires (2001, p. 112):

Na subempreitada o obreiro é empregado do subempreiteiro, sendo deste a responsabilidade direta pelos créditos trabalhistas resultantes

do pacto laboral. Todavia, em caso de inadimplemento das obrigações trabalhistas mencionadas, poderá o empreiteiro principal ser chamado a responder de modo subsidiários pelas mesmas. Tudo isso porque, **apesar de o vínculo laborativo formar-se com o subempreiteiro, o empreiteiro principal também é beneficiado pelos serviços prestados e, portanto, deve ser chamado a assumir os débitos trabalhistas, caso o primeiro não o faça.** (Grifo nosso).

Pois bem, recorde-se que, como anteriormente apontado em relação ao grupo de empresas (item 5.2), no contexto do princípio da despersonalização do empregador, a responsabilização pelo adimplemento dos créditos laborais se dá de modo invertido. Primeiro se identifica o patrimônio incorporador da força de trabalho do obreiro, depois, o titular desse patrimônio, sobre quem recai o dever de quitação de citados créditos enquanto nesse estado permanecer.

Se o empreiteiro principal resta contemplado em seu patrimônio, ainda que indiretamente, pelos préstimos laborais do obreiro contratado pelo subempreiteiro, nada mais justo que arque com o pagamento dos respectivos créditos trabalhistas caso este não o faça. Afinal, pelo princípio da despersonalização da figura do empregador, os créditos trabalhistas se atam ao patrimônio beneficiado pelos serviços do obreiro como um direito de seqüela, perseguindo-o aonde quer vá.

Desse modo, na subempreitada, igualmente ao que ocorre na sucessão de empregadores, no grupo de empresas, no consórcio de empregadores rurais e na terceirização, institutos justralhistas acima estudados, vislumbra-se fértil campo de atuação do princípio da despersonalização do empregador, que, por todo o exposto, desponta como verdadeiro instrumento de proteção do obreiro.

Nos cinco institutos justralhistas acima mencionados e abordados em cada um dos tópicos deste capítulo, o princípio da despersonalização do empregador exerce a sua função ora garantindo a manutenção de emprego, ora facilitando o adimplemento de créditos trabalhistas e, por vezes, fazendo as duas coisas simultaneamente. Em qualquer dessas hipóteses, acaba, sempre, contribuindo para melhoria da condição social dos trabalhadores.

6 CONCLUSÃO

Primando pela demonstração das contribuições do princípio da despersonalização do empregador para melhoria da condição social dos trabalhadores, a presente dissertação percorreu um longo caminho que foi da exposição do conceito de dignidade da pessoa humana até a revelação dos institutos justralhistas sob os quais o mencionado princípio tradicionalmente exerce a sua influência.

Nesse processo, restou assinalado que a dignidade da pessoa humana é um conceito que admite múltiplas faces, as quais acabam sempre resvalando num denominador comum: o de que o homem, único ser dotado de razão e consciência, deve ser reconhecido como pessoa e, nessa condição, impedido de ser coisificado, ou seja, reduzido à condição de objeto. Entre os vários instrumentos destinados à concretização da mencionada dignidade, a evitar, portanto, que o homem seja coisificado, destacam-se os direitos fundamentais, em especial os direitos fundamentais sociais.

Fruto da pressão por melhores condições de vida, advinda, principalmente, daqueles que dependiam da venda da força de trabalho para sobreviver, os direitos fundamentais sociais foram conquistadas entabuladas ao longo dos séculos XIX e XX, representando, entre outros, direitos à saúde, educação, moradia, lazer e trabalho, enfim, a tudo aquilo que se faz indispensável a uma vida com dignidade.

Nada obstante, o direito fundamental social ao trabalho, sem dúvida um dos mais importantes – já que, uma vez efetivado, proporciona condições materiais de acesso aos demais – tem sido seriamente abalado nas últimas décadas, mormente naquilo que representa a geração e manutenção de empregos, ou seja, daquela modalidade de trabalho revestida de maiores formalidades e garantias.

Com efeito, fatores como o avanço tecnológico, o acirramento da concorrência e a reestruturação empresarial, interligados num contexto de intensificação da globalização econômica e de hegemonia da política neoliberal – que impõe o afastamento do Estado das questões sociais – tem resultado em alarmante aumento dos níveis de desemprego. A cada dia que passa, mais e mais trabalhadores são despojados do emprego e, por conseguinte, da segurança que lhe é peculiar.

Contra-pondo-se a essa realidade, o direito do trabalho apresenta, dentro das suas possibilidades, alguns mecanismos voltados para asseguarção do emprego. Um deles, pelo que se expôs ao longo do texto, é justamente o princípio da despersonalização do empregador, que atua não apenas na garantia de emprego, mas também na viabilização do adimplemento dos créditos trabalhistas, da contraprestação a que o empregado faz jus pelo exercício do seu mister.

Proveniente da utilização do termo “empresa” para definição do empregador (CLT, art. 2º, *caput*), o princípio em comento consiste na vinculação do empregado ao patrimônio beneficiado pela força produtiva que despende, seja qual for o titular desse patrimônio. Por sua sistemática, mais vale o vínculo que o empregado mantém com o patrimônio para o qual contribui com o seu trabalho do que o vínculo que possui com o empregador, ou seja, com a pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado que contrata os seus serviços.

Diante dessa característica, o princípio da despersonalização do empregador possibilita que mudanças no sujeito passivo da relação de emprego, ou seja, do empregador, não implique no rompimento do contrato de trabalho, sendo, pois, neste sentido que atua na garantia de emprego. Da mesma forma, torna mais provável o adimplemento dos créditos trabalhistas, na medida em que impõe a todo aquele que se tenha valido da força produtiva do obreiro, acrescentando-a ao seu patrimônio, a responsabilidade pelos créditos laborais daí oriundos, obrigação esta transferida àqueles que, de uma forma ou de outra, assumirem a titularidade desse patrimônio antes que citados créditos sejam satisfeitos.

Pois bem, em qualquer das hipóteses apontadas, seja proporcionando a manutenção do emprego, seja garantindo uma maior possibilidade de adimplemento dos créditos trabalhistas, o princípio da despersonalização do empregador contribui para melhoria da realidade social dos trabalhadores. Aliás, promove a concretização da dignidade da pessoa humana, o que se dá tanto pela condição que, em regra, a pessoa empregada – e que recebe a contraprestação pelo trabalho realizado – tem de suprir as suas necessidades materiais, quanto pelo reconhecimento social e sensação de utilidade, comuns a quem possui um emprego.

Não bastasse, também há de se destacar que, na medida em que se traduz em instrumento de garantia de adimplemento dos créditos trabalhistas, o princípio em referência acaba por repercutir positivamente na seara econômica. Ele atua como fator de distribuição de riquezas, impedindo que os detentores dos meios de

produção se locupletem dos créditos trabalhistas dos empregados e aumentem ainda mais a concentração de renda. Com maior garantia de recebimento da sua contraprestação, os empregados se sentem mais seguros para gastar e, além de adquirirem o essencial à sua sobrevivência, começam a buscar outros bens de consumo, aquecendo o mercado e propiciando, destarte, o crescimento econômico e a geração de mais emprego e renda.

O princípio da despersonalização do empregador, todavia, dado o seu viés de facilitação do adimplemento dos créditos trabalhistas e, principalmente, a sua nomenclatura, acaba sendo confundido, principalmente no meio judicial, com o princípio da desconsideração da personalidade jurídica do empregador. Isso, no entanto, é um equívoco que deve ser sanado, posto que apesar da semelhança de nomes e resultado, os princípios em questão apresentam substanciais diferenças quanto ao conceito, origem, duração da incidência, natureza da responsabilidade que ensejam, requisitos de aplicabilidade, finalidade e campo de atuação, tudo conforme exposto no terceiro capítulo desta dissertação.

A propósito de campo de atuação, o princípio da despersonalização do empregador, no desenvolvimento da sua atividade tutelar, ou seja, na promoção de uma maior segurança no emprego e no adimplemento dos créditos trabalhistas, faz-se sentir tradicionalmente em cinco institutos justrabalhistas: a sucessão de empregadores, o grupo de empresas, o consórcio de empregadores rurais, a terceirização e a subempreitada.

O instituto da sucessão de empregadores é o que melhor expressa a incidência do princípio em relevo, permitindo-lhe atuar nas suas duas vertentes de benefício do obreiro. Com efeito, na sucessão de empregadores, qualquer mudança na estrutura jurídica do empregador ou a transferência da empresa ou de parte desta de um sujeito para outro não resulta no término de nenhuma relação de emprego. Aliás, quando da modificação do empregador, mais do que o emprego, também se garante todos os direitos trabalhistas do obreiro que passam à responsabilidade do empregador sucessor.

No grupo de empresas, a influência do princípio da despersonalização do empregador está no fato da imposição às empresas que mantenham laços de direção ou coordenação entre si de responsabilidade solidária pelo adimplemento dos créditos trabalhistas dos empregados de qualquer delas, já que todas as empresas do grupo, independente de qual seja formalmente o empregador, acabam,

direta ou indiretamente, patrimonialmente beneficiadas pelos serviços dos trabalhadores que se inserem nesse contexto. E essa responsabilização, evidentemente, só se faz possível porque o princípio da despersonalização do empregador estabelece vínculo entre o empregado e o patrimônio favorecido pelos serviços que executa, patrimônio este que, a despeito do detentor, deve servir de suporte ao pagamento dos créditos trabalhistas do obreiro.

Já no consórcio de empregadores rurais, a particularidade que denota a influência do princípio da despersonalização do empregador está essencialmente no fato de um mesmo empregado, no bojo de um único contrato de trabalho, servir a vários empregadores, como se fosse a um. Tal se dá porque, de acordo com esse princípio, não importa quem seja o sujeito passivo da relação de emprego, mas, simplesmente, que ele exista para viabilizar o contrato de trabalho, que, uma vez realizado, vincula o empregado ao patrimônio diretamente beneficiado por sua força produtiva.

Na terceirização, o princípio da despersonalização do empregador – leia-se vinculação do obreiro ao patrimônio favorecido por sua força produtiva – se faz sentir quando da responsabilização subsidiária do tomador de serviços pelo adimplemento dos créditos trabalhistas dos obreiros terceirizados. Isso porque o tomador, apesar de não manter contrato de trabalho com o empregado terceirizado, é quem, de fato, usufrui da força laboral deste sujeito, beneficiando-se direta ou indiretamente em seu patrimônio.

Por fim, na subempreitada, o raciocínio é o mesmo empregado na terceirização. Aqui, sob a batuta do princípio da despersonalização do empregador, o empreiteiro principal, que acaba indiretamente beneficiado pelos préstimos laborais dos obreiros contratados pelo subempreiteiro, responde subsidiariamente pelo adimplemento dos créditos trabalhistas destes.

Dessa feita, e considerando todo o exposto, resta apenas consignar estarem cumpridos os objetivos propostos na vertente dissertação, cabendo, além disso, ratificar que as contribuições do princípio da despersonalização do empregador para melhoria da condição social dos trabalhadores encontram-se na promoção de uma maior segurança no emprego e no adimplemento dos créditos trabalhistas, o que, ademais, concretiza a dignidade da pessoa humana e repercute positivamente na seara econômica.

REFERÊNCIAS

- ALEMÃO, Ivan. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2004. Biblioteca LTr Digital.
- ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008.
- ANTUNES, Ricardo Luís Coltro. **O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2005.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.
- BARACAT, Eduardo Milléo. Desconsideração da personalidade jurídica da sociedade limitada no processo do trabalho: interpretação à luz do princípio da dignidade da pessoa humana. **Revista LTr**, São Paulo, v. 72, n. 05, p. 576-622, maio 2008.
- BARZOTO, Luiz Fernando. Pessoa e reconhecimento – uma análise estrutural da dignidade da pessoa humana. In: ALMEIDA FILHO, Agassiz; MELGARÉ, Plínio (Org.). **Dignidade da pessoa humana: fundamentos e critérios interpretativos**. São Paulo: Malheiros, 2010.
- BELO, Duina Porto. Desconsideração da personalidade jurídica: requisitos e influência no desenvolvimento econômico. In: LEAL, Mônia Clarissa Henning; CECATO, Maria Aurea Baroni; RÜDIGER, Dorothee Susanne (Org.). **Trabalho, constituição e cidadania: reflexões acerca do papel do constitucionalismo na ordem democrática**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2009, p. 483-503.
- BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 5 out. 1988. Anexo, p. 1. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 24 maio 2010.
- _____. Decreto nº 73.626, de 12 de fevereiro de 1974. Aprova regulamento da Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 13 fev. 1974, p. 16.424. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/D73626.htm>. Acesso em: 24 maio 2010.
- _____. Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967. Dispõe sobre a organização da administração federal, estabelece diretrizes para a reforma administrativa e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 27 mar. 1967. Suplemento. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del0200.htm>. Acesso em: 24 maio 2010.

_____. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Rio de Janeiro, DF, 9 ago. 1943, p. 11.937. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 24 maio 2010.

_____. Lei nº 5.172, de 25 de outubro de 1966. Dispõe sobre o sistema tributário nacional e institui normas gerais de direito tributário aplicáveis à União, Estados e Municípios. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 27 out. 1966, p. 12.452. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5172.htm>. Acesso em: 24 maio 2010.

_____. Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973. Institui o código de processo civil. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 17 jan. 1973, p. 1. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5869.htm>. Acesso em: 24 maio 2010.

_____. Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973. Estatui normas reguladoras do trabalho rural e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 11 jun. 1973, p. 5.585. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5889.htm>. Acesso em: 24 maio 2010.

_____. Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 12 set. 1990. Suplemento, p. 1. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8078.htm>. Acesso em 24 maio 2010.

_____. Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 25 jul. 1991, p. 14.801. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8212cons.htm>. Acesso em 24 maio 2010.

_____. Lei nº 8.884, de 11 de junho de 1994. Transforma o Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE) em autarquia, dispõe sobre a prevenção e a repressão às infrações contra a ordem econômica e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 13 jun. 1994, p. 8.437. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8884.htm>. Acesso em 24 maio 2010.

_____. Lei nº 9.605, de 12 de fevereiro de 1998. Dispõe sobre as sanções penais e administrativas derivadas de condutas e atividades lesivas ao meio ambiente, e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 13 fev. 1998, p. 1. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9605.htm>. Acesso em 24 maio 2010.

_____. Lei nº 10.256, de 09 de julho de 2001. Altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 8.870, de 15 de abril de 1994, a Lei nº 9.317, de 5 de dezembro de 1996, e a Lei nº 9.528, de 10 de dezembro de 1997. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 10 jul. 2001, p. 1. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LEIS_2001/L10256.htm>. Acesso em: 08 fev. 2011.

_____. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o código civil. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Poder Legislativo, Brasília, DF, 11 jan. 2002, p. 1. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406.htm>. Acesso em 24 maio 2010.

_____. Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego nº 1.964 de 01 de dezembro de 1999. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Poder Executivo, Brasília, DF, 02 dez. 1999. Disponível em: <<http://www.fisconet.com.br/user/legis99/legis/ass.trab/por1964-5199.htm>>. Acesso em: 08 fev. 2011.

_____. Superior Tribunal de Justiça. **Recurso especial nº 279273/SP**. Órgão julgador: 3ª Turma. Relator: Ministra Nancy Andrighi. Brasília, 29 de março de 2004. Disponível em: <<http://www.stj.jus.br/SCON/jurisprudencia/doc.jsp?livre=desconsidera%E%E3o+consumidor+jur%EDdica&&b=ACOR&p=true&t=&l=10&i=12>>. Acesso em: 30 abr. 2010.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Agravo de petição nº 00041-2009-432-02-00-9**. Órgão Julgador: 6ª Turma. Relator: Valdir Florindo. São Paulo, 11 de setembro de 2009. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/8519562/agravo-de-peticao-em-embargos-de-terceiro-ap-41200943202009-sp-00041-2009-432-02-00-9-trt-2>>. Acesso em: 05 fev. 2011.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Agravo de petição nº 02379-2004-046-02-00-0**. Órgão Julgador: 10ª Turma. Relator: Marta Casadei Momezzo. São Paulo, 12 de janeiro de 2010. Disponível em: <<http://www.trt02.gov.br:8035/020091071733.html>>. Acesso em: 11 maio 2010.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Agravo de petição nº 00336-2007-052-03-00-0**. Órgão Julgador: Turma Recursal de Juiz de Fora. Relator: Desembargador Marcelo Lamego Pertence. Juiz de Fora, 02 de dezembro de 2009. Disponível em: <http://gsa.trt3.jus.br/search?q=desconsideracao+empregador+fins+lucrativos&partia lfields=&requiredfields=&sort=date:D:L:d1&entqr=3&output=xml_no_dtd&entsp=0&cli ent=trt3Juris&ud=1&oe=UTF-8&ie=UTF-8&proxystylesheet=trt3Juris&proxyreload=1&site=JurisEmenta&filter=0&getfields=*>. Acesso em: 30 jan. 2011.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Agravo de petição nº 01623-2008-150-03-00-3**. Órgão Julgador: 10ª Turma. Relator: Juíza Convocada Taísa Maria Macena de Lima. Belo Horizonte, 10 de junho de 2009. Disponível em <<http://as1.trt3.jus.br/jurisprudencia/ementa.do?evento=Detalhe&idAcordao=697936>>

&codProcesso=692243&datPublicacao=10/06/2009&index=0>. Acesso em: 11 maio 2010.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso ordinário nº 00603-2003-020-03-00-0**. Órgão Julgador: 1ª Turma. Relator: Desembargador Rogério Valle Ferreira. Belo Horizonte, 10 de outubro de 2003. Disponível em: <http://gsa.trt3.jus.br/search?q=As+altera%C3%A7%C3%B5es+ocorridas+na+estrutura+jur%C3%ADdica+ou+titularidade+da+empresa,+ainda+que+parciais,+n%C3%A3o+afetam+os+contratos+de+trabalho+e+os+direitos+adquiridos+dos+empregados+&partialfields=&requiredfields=&sort=date:D:L:d1&entqr=3&output=xml_no_dtd&entsp=0&client=trt3Juris&ud=1&oe=UTF-8&ie=UTF-8&proxystylesheet=trt3Juris&proxyreload=1&site=JurisEmenta&filter=0&getfields=*>. Acesso em: 04 fev. 2011.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário nº 111/2009-105-03-00.6**. Órgão Julgador: Nona Turma. Relator: Desembargador Antônio Fernando Guimarães. Belo Horizonte, 08 de julho de 2009. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/consulta/detalheProcesso1_0.htm>. Acesso em: 10 fev. 2011.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. **Recurso Ordinário nº 0082600-49.2009.5.06.0009**. Órgão Julgador: Primeira Turma. Relator: Desembargadora Dinah Figueirêdo Bernardo. Recife, 05 de abril de 2010. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/15716101/recurso-ordinario-trabalhista-ro-82600492009506-pe-0082600-4920095060009-trt-6>>. Acesso em: 09 fev. 2011.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. **Agravo de Petição nº 441000320035070006**. Órgão Julgador: Pleno do Tribunal. Relator: Desembargador Antonio Marques Cavalcante Filho. Fortaleza, 19 de fevereiro de 2008. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/16867075/agravo-de-peticao-agvpet-441000320035070006-ce-0044100-0320035070006-trt-7>>. Acesso em: 30 jan. 2011.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **Processo nº 09059-2004-651-09-00-8, Ac. nº 10896-2010**. Órgão Julgador: Seção Especializada. Relator: Desembargador Luiz Celso Napp. Curitiba, 16 de abril de 2010. Disponível em: <www.trt9.jus.br>. Acesso em: 30 abr. 2010.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. **Agravo de petição nº 00052.2003.004.13.00-1**. Órgão Julgador: Tribunal Pleno. Relator: Margarida Alves de Araújo Silva. João Pessoa, 08 de novembro de 2007. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/5552128/agravo-de-peticao-ap-96434-pb-0005220030041300-1-trt-13>>. Acesso em: 05 fev. 2011.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. **Recurso Ordinário nº 00143.2010.017.13.00-2**. Órgão Julgador: Tribunal Pleno. Relator: Desembargadora Ana Maria Ferreira Madruga. João Pessoa, 31 de janeiro de 2011. Disponível em: <<http://www.trt13.jus.br/jurisprudencia/listar.jsf>>. Acesso em: 10 fev. 2011.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. **Recurso ordinário nº 00746.2007.022.13.00-4**. Órgão Julgador: 1ª Turma. Relator: Vicente Vanderlei

Nogueira de Brito. João Pessoa, 10 de junho de 2008. Disponível em: <<http://www.trt13.jus.br/jurisprudencia/listar.jsf>>. Acesso em: 04 fev. 2011.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região. **Agravo de Petição nº 25720060021400**. Órgão Julgador: 2ª Turma. Relator: Desembargador Carlos Augusto Gomes Lôbo. Rondônia, 14 de agosto de 2009. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/8787099/agravo-de-peticao-ap-25720060021400-ro-0025720060021400-trt-14>>. Acesso em: 30 jan. 2011.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 129**. 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. Disponível: <http://www.tst.jus.br/jurisprudencia/Livro_Jurisprud/livro_pdf_atual.pdf>. Acesso em: 09 fev. 2011.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331**. Contrato de prestação de serviços. Legalidade (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Disponível: <http://www.tst.jus.br/jurisprudencia/Livro_Jurisprud/livro_pdf_atual.pdf>. Acesso em: 09 fev. 2011.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 725418-21.2001.5.05.5555**. Órgão Julgador: 2ª Turma. Relator: José Simpliciano Fontes de F. Fernandes. Brasília, 11 de abril de 2006. Disponível em: <<https://aplicacao.tst.jus.br/consultaunificada2/#topoPage>>. Acesso em: 04 maio 2010.

CALVET, Otávio. **Consórcio de empregadores urbanos**: uma realidade possível. São Paulo: LTr, 2002. Biblioteca LTr Digital.

CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2007.

CECATO, Maria Aurea Baroni. Direitos laborais e desenvolvimento: interconexões. **Boletim de Ciências Económicas**. Coimbra, v. 51, p. 173-191, 2008.

_____. O direito internacional do trabalho e seu principal órgão normativo. **Verba Juris**: Anuário da Pós-Graduação em Direito, João Pessoa, ano 1, n. 1, p. 50-79, jan./dez. 2002.

_____; COUTINHO, Ana Luisa Celino. Considerações sobre a inserção social do trabalhador: da relevância à decência do trabalho. In: LEAL, Mônia Clarissa Henning; CECATO, Maria Aurea Baroni; RÜDIGER, Dorothee Susanne (Org.). **Trabalho, constituição e cidadania**: reflexões acerca do papel do constitucionalismo na ordem democrática. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2009, p. 109-128.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de direito comercial**: direito de empresa. São Paulo: Saraiva, 2008.

COMPARATO, Fábio Konder. **Afirmção histórica dos direitos humanos**. São Paulo: Saraiva, 2008.

CUNHA, Paulo Ferreira da. Homem e pessoa: conotações e denotações no dealbar de um novo direito pessoal e social. In: ALMEIDA FILHO, Agassiz; MELGARÉ, Plínio (Org.). **Dignidade da pessoa humana: fundamentos e critérios interpretativos**. São Paulo: Malheiros, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução**. São Paulo: LTr, 2006.

_____. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

_____; PORTO, Lorena Vasconcelos. O estado de bem-estar social no capitalismo contemporâneo. In: DELGADO, Maurício Godinho; PORTO, Lorena Vasconcelos (Org.). **O estado de bem-estar social no século XXI**. São Paulo: LTr, 2007, p. 19-30.

DENARI, Zelmo. Da qualidade de produtos e serviços, da prevenção e da reparação dos danos. In: GRINOVER, Ada Pellegrini et. al. **Código brasileiro de defesa do consumidor: comentado pelos autores do anteprojeto**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2005, p. 163-239.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro: teoria geral do direito civil**. São Paulo: Saraiva, 2004.

DUPAS, Gilberto. **Economia global e exclusão social: pobreza, emprego, estado e o futuro do capitalismo**. São Paulo: Paz e Terra, 2001.

FERRAJOLI, Luigi. Sobre los derechos fundamentales. Tradução de Miguel Carbonell. **Cuestiones Constitucionales: Revista Mexicana de Derecho Constitucional**, México, n. 15, p. 113-136, jul./dez. 2006.

FIGUEIREDO, Luciano Lima. Os novos contornos da teoria da desconsideração da pessoa jurídica: um estudo em busca da efetividade de direitos. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, n. 124, p. 140-156, out./dez. 2006.

GALLINO, Luciano. **Dicionário de sociologia**. Tradução de José Maria de Almeida. São Paulo: Paulus, 2005.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. São Paulo: Método, 2009.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. A solidariedade econômica de empresas integrantes do mesmo grupo empresarial na fase de execução. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, n. 127, p. 41-55, jul./set. 2007.

_____. **Dignidade do trabalho e dignidade da pessoa humana no contexto da globalização econômica: problemas e perspectivas**. São Paulo: LTr, 2005.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

GOSDAL, Thereza Cristina. **Dignidade do trabalhador**: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra. São Paulo: LTr, 2007.

GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na constituição de 1988**. São Paulo: Malheiros, 2008.

JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Sucessão trabalhista**: privatizações: reestruturação do mercado financeiro. São Paulo: LTr, 2001. Biblioteca LTr Digital.

_____; Jouberto Quadros Pessoa Cavalcante. **Responsabilidade e as relações do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998. Biblioteca LTr Digital.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes e outros escritos**. Tradução de Leopoldo Holzbach. São Paulo: Martin Claret, 2006.

KHOURI, Paulo Roberto Roque Antonio. **Direito do consumidor**: contratos, responsabilidade civil e defesa do consumidor em juízo. São Paulo: Atlas, 2005.

LEDUR, José Felipe. **A realização do direito ao trabalho**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1998.

MARANHÃO, Délio. Sujeitos do contrato de trabalho. In: SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho**. V. 1. São Paulo: LTr, 2003.

MARTÍNEZ, Gregorio Peces-Barba. **Lecciones de Derechos Fundamentales**. Madrid: Dykinson, 2004.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2009.

MENDES, Rosana. Despersonalização da pessoa jurídica do empregador como meio de efetividade dos direitos trabalhistas. In: DALLEGRAVE NETO, Afonso (Coord.). **Direito do trabalho contemporâneo**: flexibilização e efetividade. São Paulo: LTr, 2003.

MONTANHA, Beatriz. A constitucionalização dos direitos sociais: a afirmação da dignidade do trabalhador. In: FREITAS JUNIOR, Antônio Rodrigues (Org.). **Direito do trabalho e direitos humanos**. São Paulo: BH Editora e Distribuidora de Livros, 2006, p. 63-109.

MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores de. **Introdução ao direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

NAHAS, Thereza Christina. **Desconsideração da pessoa jurídica**: reflexos civis e empresariais no direito do trabalho. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho.** São Paulo: Saraiva, 2007.

NUNES, António José Avelãs. **Neoliberalismo e direitos humanos.** Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

OLIVEIRA, Francisco Antônio de. **Consolidação das leis do trabalho comentada.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 1996.

PÉREZ LUÑO, Antonio Enrique. **Derechos humanos, estado de derecho y constitución.** Madrid: Tecnos, 2005.

_____. **Los derechos fundamentales.** Madrid: Tecnos, 2007.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de direito individual do trabalho.** São Paulo: LTr, 2003.

PIRES, Ericka Garmes. O princípio da desconsideração da pessoa jurídica e o princípio da despersonalização do empregador: distinções e aplicação no âmbito trabalhista. In: TEIXEIRA, Sérgio Torres (Coord.). **Temas polêmicos do direito moderno: ensaios jurídicos.** Recife: Bagaço, 2001, p. 103-114.

RABENHORST, Eduardo Ramalho. **Dignidade humana e moralidade democrática.** Brasília: Brasília Jurídica, 2001.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho.** Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 2000.

SAAD, Eduardo Gabriel. **CLT comentada.** São Paulo: LTr, 1996.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

_____. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na constituição federal de 1988.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

_____. Direitos fundamentais sociais, mínimo existencial e direito privado. **Revista de Direito do Consumidor**, São Paulo, ano 16, n. 61, p. 90-125, jan./mar. 2007.

SARMENTO, Daniel. **Direitos fundamentais e relações privadas.** Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade.** Tradução de Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Sucessão trabalhista nas empresas estatais privatizadas. **Revista LTr**, São Paulo, v. 65, n. 1, p. 7-8, jan. 2001.

TEIXEIRA, Sérgio Torres. **Proteção à relação de emprego**. São Paulo: LTr, 1998. Biblioteca LTr Digital.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito civil**: parte geral. São Paulo: Atlas, 2003.

VIANA; Márcio Túlio. Terceirização e sindicato: um enfoque para além do jurídico. **Revista LTr**, São Paulo, v. 67, n. 7, p. 775-790, jul. 2003.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego**: estrutura legal e supostos. São Paulo: LTr, 2005. Biblioteca LTr Digital.