

# **CONSÓRCIO DE EMPREGADORES URBANOS: UMA ALTERNATIVA DE NOVO ARRANJO CONTRATUAL EMPREGATÍCIO**

## **CONSORTIUM FOR URBAN EMPLOYERS: AN ALTERNATIVE ARRANGEMENT OF NEW EMPLOYMENT CONTRACT**

**Adriana de Fátima Pilatti Ferreira Campagnoli  
Silvana Souza Netto Mandalozzo**

### **RESUMO:**

O objetivo do presente estudo é discutir a possibilidade de aplicação da figura do consórcio de empregadores na seara urbana, uma forma de flexibilização com dignidade e inclusão social. Para tanto, analisar-se-á o consórcio de empregadores rurais, precursor do instituto em estudo e que se apresenta como um modelo de contratação formal de mão de obra em comum e com redução de custos, bem como a inexistência de norma impeditiva da criação de consórcios no meio urbano, elencando as vantagens da sua utilização, como instrumento hábil a propiciar segurança jurídica às partes envolvidas, garantindo formalidade nas relações empregatícias e assegurando dignidade ao trabalhador.

**PALAVRAS CHAVE:** consórcio de empregadores urbanos; relações de emprego; vantagens

### **ABSTRACT:**

The aim of this study is to discuss the possibility of the form of the consortium of employers in urban aspect, a form of relaxation with dignity and social inclusion. To do so, it will examine the consortium of rural employers, the precursor institute study and is presented as a formal model of hiring labor in common and cost reduction as well as the lack of standard preclude the creation consortia in urban areas, listing the advantages of its use as an effective instrument to provide legal certainty to the parties involved, ensuring formality in employment relationships and ensuring dignity to the worker.

**KEY-WORDS:** consortium of urban employers; employment relations; advantages

## INTRODUÇÃO

No âmbito das relações laborais vigentes no final do último século e no século XXI pode-se constatar que os avanços tecnológicos, a competitividade de mercado, a globalização e a rapidez com que ocorrem as variações sociais em todo o mundo acabam por impactar diretamente no Direito do Trabalho, gerando uma desarticulação nas relações laborais, em especial no seu princípio protetor, comprometendo a prestação de serviços e culminando com a precariedade das relações entre os sujeitos empregado e empregador.

Não se pode olvidar que há necessidade de redução de custos de produção pelas empresas, sendo requisito necessário para que seus produtos possam competir no mercado interno e, principalmente no externo. E essa redução de custos tem como importante ponto a redução das despesas de mão de obra, já que existem localidades onde não há forte regulamentação trabalhista, como há em nosso Estado, ficando muito difícil competir com tais condições. Diante disso, surgem inúmeras críticas à rigidez do Direito do Trabalho brasileiro, sendo apontado muitas vezes como o grande responsável pelo alto custo final dos produtos nacionais, quebra de empresas e até pelo desemprego.

Nesta seara, há necessidade de se apresentar alternativas com perspectivas coerentes e em consonância com a realidade do século XXI, mas sem deixar de se respeitar o princípio constitucional de valorização do trabalho e o princípio protetivo juslaboral, maior propósito Direito do Trabalho.

Assim, mesmo nas relações que envolvem labor, o caráter individualista de contratação pode ceder espaço ao caráter coletivo, e sob esta perspectiva, os empregadores se reunirem para a contratação de empregados, junção esta que se mostra em perfeita consonância e coerência com o sistema capitalista.

A nova figura jurídica rompe com a definição de empregador, contida na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), nos termos do artigo 2º. Este diploma legal data da década de 40, e com os avanços e novas situações fáticas que estão em constante surgimento, as adaptações de formas de contratação de empregados se fazem necessárias, cumprindo ao ramo da Ciência do Direito estabelecer parâmetros para as novidades.

Desta forma, o presente estudo tem por objetivo demonstrar a possibilidade da existência de contrato de emprego compartilhado na seara urbana, que representa a figura do Consórcio de Empregadores Urbanos, e que pode ser utilizado como ferramenta para a redução de custos na produção das mercadorias, sem precarização das relações de emprego.

## **GLOBALIZAÇÃO, DIREITO DO TRABALHO E FLEXIBILIZAÇÃO**

Nas últimas décadas, o cenário mundial vem passando por inúmeras transformações, cujos reflexos são sentidos por toda a sociedade contemporânea. As nações estão enfrentando muitos problemas, inclusive com relação ao seu próprio desenvolvimento e a sua adequação ao novo panorama globalizado, que tem por objetivo a organização das nações em blocos, com vistas à expansão desenfreada de mercados.

Por óbvio que desta economia dita global, sobrevêm consequências, muitas delas dramáticas, principalmente quando atinge a seara humana, pois a acirrada concorrência mundial faz com que os países busquem cada vez mais a competitividade de mercado, ultrapassando barreiras vitais, como o respeito aos direitos fundamentais.

E muito embora seja este o panorama que se tem enfrentado nos dias atuais, ao se fazer uma contextualização histórica do Direito do Trabalho, há que se considerar que o surgimento das normas laborais decorreram justamente da necessidade de intervenção do Estado com relação às questões sociais, ante aos abusos cometidos pelo profundo desrespeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores, o que não se descarta nos dias atuais, pois a intervenção do Estado para reprimir tais atos ainda se torna imperiosa e imprescindível. De forma atemporal, os direitos trabalhistas são indissociáveis dos direitos sociais, e as transformações e avanços tecnológicos decorrentes da modernidade e do sistema capitalista mundial (ícones da globalização) impactam diretamente nas relações de trabalho e, por consequência, na legislação laboral.

Um fator que merece destaque é a busca da redução dos custos de produção pelas empresas, para que o seu produto ou serviço possa mostrar-se competitivo no mercado interno e externo. O cálculo do custo de produção, que pode ser entendido como o valor despendido com bens e serviços, para que se produza outro bem ou serviço, é uma ferramenta muito empregada no mercado global, servindo de base para vários fatores, inclusive para definir a viabilidade da produção de um determinado bem ou serviço (ROCHA, 1992).

E dentre os fatores que compõem o cálculo do custo de produção, está o custo com a mão de obra, que “[...]compreende todos os gastos relacionados ao ciclo de vida da mão de obra[...].” (ROCHA,1992), ou seja, os valores despendidos para admissão de um empregado, para sua manutenção e desligamento, estando aí computados os valores salariais, 13º salários, férias acrescidas de um terço, fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS), encargos, treinamentos, contribuições sociais, dentre outros.

Desta forma, para que se possa reduzir os gastos com a mão de obra e, assim, reduzir o custo de produção de um determinado bem ou serviço e torná-lo competitivo no mercado

interno e externo, se intensifica o movimento pela desarticulação do Direito do Trabalho, preconizado por um contexto de flexibilização das normas laborais e, por consequência, da fragilização das relações empregatícias, tornando crescentes os índices de informalidade do emprego.

A realidade que se vive hoje no Brasil é de altas taxas de desocupação da mão de obra, que convivem com elevados índices de informalidade do emprego, como ressalta Mario Paiva, ao afirmar que as condições do mercado de trabalho brasileiro sofreram muitas alterações nas últimas décadas, propiciando o aparecimento do mercado informal de trabalho, que, como regra, é constituído pela força de trabalho tida como excedente, em função da pequena oferta de emprego. E complementa que, é justamente em virtude desta “[...] realidade atuante de desemprego, em contraposição à rigidez da legislação [...]” que se permeia um movimento de desregramento denominado flexibilização (PAIVA, 2010), que tem por escopo dotar o Direito do Trabalho de novos mecanismos hábeis a torná-lo compatível com as mudanças decorrentes de fatores de diversas naturezas, tais como econômica, tecnológica, social, política, dentre outras.

Amauri Mascaro Nascimento, ao tratar o tema afirma que a flexibilização do Direito do Trabalho o tornaria apenas um “apêndice da Economia”, acarretando numa profunda transformação de sua fisionomia originária, pois deixaria de ser um instrumento de defesa do homem contra a sua absorção pelo processo econômico e passaria a se tratar tão somente de um conjunto normativo destinado à “realização do progresso”, ainda que disso sobreviessem sacrifícios insuportáveis da classe trabalhadora (NASCIMENTO, 2002, p. 66).

Contudo, o que se pretende no presente estudo é demonstrar que, mesmo diante deste cenário caótico existem alternativas que permitem a construção de uma realidade mais justa, sem causar sacrifícios insuportáveis aos trabalhadores, como ocorreria com a flexibilização do Direito do Trabalho na forma já explicitada, mas ao contrário, prezando pelo princípio constitucional de valorização do trabalho e da dignidade do trabalhador.

As transformações ocorridas no cenário mundial invocam mudanças de paradigmas e da legislação juslaboral, pois ao se referenciar as terceirizações, as cooperativas e os consórcios tem-se que são temas ainda não vistos com bons olhos pelo Direito do Trabalho brasileiro, resistência esta que se mostra hoje injustificável, pois as modernizações, os processos tecnológicos estão ocorrendo e sendo implementados em ritmo acirrado e, por consequência, muitos postos de trabalho até então regidos por uma relação clássica de emprego, estão sofrendo modificações, mesmo porque as categorias profissionais se tornaram

mutáveis, algumas desaparecendo, outras surgindo, além de prestações de serviços de variadas espécies.

Desse modo, o Direito do Trabalho não pode quedar-se alheio a tais alterações, mas deve se adaptar a esses novos paradigmas, sem contudo esvaziar-se do princípio da primazia da proteção ao hipossuficiente, pois jamais se pode deixar de lembrar que os direitos trabalhistas resultam de séculos de luta e estão entabulados como direitos fundamentais pela Constituição Federal (CF).

O maior objeto da legislação trabalhista está pautado na perspectiva de proteção do empregado, que é o menos favorecido na relação de emprego, e assim deve permanecer. Contudo, a realidade social e econômica da era global, na qual a competitividade entre as empresas é cada vez maior, tem feito com que o Direito do Trabalho tenha que se aproximar da vida das empresas, para poder regular as novas relações que vem surgindo, pois se assim não proceder, estará contribuindo para o desemprego e, desta forma, desprotegendo o empregado ao invés de protegê-lo.

É nesse contexto que merece análise, sob nova perspectiva o já mencionado fenômeno da flexibilização.

Numa primeira análise, a flexibilização visa contemplar os tratamentos jurídicos diferenciados, apresentando formas alternativas às partes interessadas, de modo que se preze pela preservação de postos de trabalho. Pois bem, analise-se este instituto, não sob a ótica prejudicial ao hipossuficiente, quando, por exemplo, prega a desregulamentação do contrato de trabalho e transferência do poder de negociação aos envolvidos, mesmo que a entes coletivos, mas sob a perspectiva de possibilidade de criação de novos institutos capazes de satisfazer as necessidades do mercado de trabalho, sem deixar de lado a proteção ampla as direitos trabalhistas já consagrada.

Nesta seara, o consórcio de empregadores pode ser entendido como uma forma saudável de flexibilização do contrato de emprego, ou seja, um instituto criado ante as necessidades atuais de mercado, com propósito de oferta de novos postos de trabalho e formalização de contratos já existentes.

## **CRIAÇÃO DO CONSÓRCIO DE EMPREGADORES E POSSIBILIDADES DE UTILIZAÇÃO**

A figura do consórcio de empregadores despontou da busca de uma fórmula jurídica que se demonstrasse apta a solucionar a diversidade de interesses empresariais, com relação à

contratação de mão de obra que pudesse atender a seus interesses, sem desrespeitar o patamar dado pelas regras e princípios do Direito do Trabalho (DELGADO, 2010, p. 412).

Teve sua origem no âmbito rural, em virtude da necessidade de criação de novos postos aos trabalhadores rurais, tendo como pioneiro o Estado do Paraná, seguido de Minas Gerais e São Paulo, onde houve a adoção de uma nova forma de contratação que levava em consideração uma pluralidade de empregadores, em razão de que pequenos produtores rurais necessitavam contratar mão de obra durante apenas determinados períodos, uma vez que nas suas culturas ou em criatórios era necessária a realização de tarefas sazonais, “[...] sendo incompatível a contratação, por cada um deles, de empregado próprio ante ao elevado custo, o que acaba empurrando para a informalidade uma gama de trabalhadores que acabam sendo recrutados para realizar os chamados bicos [...]”, sem qualquer tutela pelo ordenamento jurídico (CALVET, 2002, p. 25).

Otávio Brito Lopes afirma que o consórcio de empregadores rurais surgiu antes de qualquer iniciativa legislativa, apresentando-se como uma alternativa ao combate a “[...] assustadora proliferação de cooperativas de trabalho fraudulentas [...]” e como forma de estímulo ao trabalho formal, a fixação do trabalhador no campo, reduzindo, assim, a alta rotatividade de mão de obra e os litígios no meio rural, além de direitos trabalhistas e previdenciários (2001, p.12).

Pode-se considerar que, grande parte dos trabalhadores rurais, prestam seu labor ao arrepio de qualquer proteção legal, pois as relações de trabalho, não raras vezes, são informais, ou seja, sem registro em Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), sem garantia dos direitos mínimos assegurados em lei, inclusive na esfera previdenciária. As consequências dessa situação são arcadas por toda a sociedade, pois esses trabalhadores desprovidos de qualquer amparo, não terão direito a quaisquer verbas quando da ruptura do vínculo, bem como acesso a benefícios previdenciários, inclusive de aposentadoria, auxílio doença, salário maternidade, seguro desemprego, engrossando a classe de miseráveis.

Assim, como alternativa a questão, teve início a contratação em comum de trabalhadores, por vários empregadores rurais, que se organizavam de modo que pudessem utilizar tal mão de obra de forma revezada, com atendimento as necessidades intermitentes de todos, sendo que tal fenômeno recebeu a denominação de consórcio de empregadores rurais.

O consórcio de empregadores rurais demonstrou-se como uma alternativa viável de contratação no âmbito rural, vindo a satisfazer as necessidades de empregadores e empregados, ante a facilidade de contratação e a formalização do trabalho no campo, suprimindo as necessidades de mão de obra dos pequenos produtores rurais, nas ocasiões em que o

trabalho é reivindicado apenas em períodos determinados, como parte de um dia, semana ou mês, o que faria com que a contratação por um empregador unipessoal fosse incompatível pelo elevado custo.

Sobre o assunto, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca (2000, p. 52) argumenta que, mesmo diante das dificuldades iniciais, pois o posicionamento do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) era no sentido de que o consórcio de empregadores rurais não era legalmente permitido, a questão foi superada após intensos debates travados pelo Poder Judiciário, Ministério Público, Previdência Social e representantes de categorias profissionais, estando exteriorizada com a positivação da matéria através da Circular nº 56/99 do Ministério da Previdência e Assistência Social, da Portaria nº 1.964, de 19 de dezembro de 1999, do Ministério do Estado e do Emprego e da Lei nº 10.256, de 9 de julho de 2001, que alterou a Lei nº 8.212/91, acrescentando o artigo 25-A.

Atualmente, o consórcio de empregadores rurais representa um novo modelo de contratação, nos qual, produtores rurais pessoas físicas celebram um pacto, denominado pacto de solidariedade (o qual deverá ser registrado em Cartório de Título e Documento), que significa a união com a finalidade de contratar empregados rurais, cuja mão de obra será utilizada em suas propriedades. Com tal prática tem-se a racionalização dos custos, mas com o cumprimento dos preceitos constantes da legislação trabalhista e previdenciária, uma vez que a responsabilidade pelo cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias é solidária entre as pessoas pactuantes.

Ressalte-se que no pacto de solidariedade celebrado deverá existir estipulação de como os serviços serão executados, a proporção de utilização da mão de obra contratada pelos consorciados, pois cada um responderá pelos custos nesta medida. Porém, se houver inadimplemento das obrigações, todos os consorciados responderão solidariamente pelo respectivo pagamento (com direito de regresso contra o membro inadimplente).

O consórcio de empregadores urbanos foi trazido do âmbito rural para o urbano, assumindo nesse aspecto uma causa muito ampla, pois visa garantir o respeito aos direitos sociais, aliado a uma produção racional, tornando mais equilibrada a relação trabalho-capital, facilitando o cumprimento de obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, o que justifica a sua implementação.

É de se notar que um requisito importante para que se possa constituir um consórcio de empregadores tem origem sociológica, ou seja, há que existir uma reunião de empregadores com interesses comuns em relação ao trabalho a ser contratado de forma

conjunta, a par da conectividade entre as ações desenvolvidas pelos mesmos, de forma que a mão de obra a ser contratada possa ter qualificação suficiente para atender a esta coletividade.

O consórcio de empregadores demonstra ser uma nova maneira de contratação, abarcando trabalhadores que se encontram na informalidade, com ocupações precarizadas, ou até mesmo em situação de desemprego.

Neste momento, torna-se necessário trabalhar com hipóteses viáveis para a utilização da figura jurídica ora estudada.

Empregadores poderiam se reunir, e contratar empregado(s) em comum. Além dos rurícolas, outras situações podem ser exemplificadas:

- diaristas: podendo ser utilizados na seara doméstica ou não, facilitando a rotina dos empregadores, citando-se como exemplo a possibilidade de dois empregadores dividirem as horas laboradas em um dia, nos dois locais de trabalho, mantendo-os limpo;

- *motoboys*: com viabilidade de prestar serviços a empregadores que se dediquem. Com isso, haveria possibilidade de contarem com o empregado à disposição para as entregas, uma vez que havendo vínculo formal de emprego, o obreiro cumpriria determinado horário de trabalho para cada um dos empregadores;

- trabalhadores da construção civil: neste caso, poderiam ser exemplificadas as especializações em vistoria e medições, serviços que têm caráter apenas ocasional. Assim, o empregado poderia ser contratado por mais de uma empresa construtora, possibilitando a sua presença quando necessário;

- jardineiros: os proprietários de imóveis em condomínios residenciais – que encontram-se em alta na atualidade –, poderiam se reunir para contratar este profissional, que responsabilizar-se-ia pela manutenção de seus jardins;

- vigias de empresas que estão estabelecidas num mesmo local: empregados que poderiam prestar serviços nos locais onde existem mais de uma empresa instalada, sendo contratada por todas com objetivo de zelar pela segurança dos empregadores;

- secretária de profissional liberal: dois ou mais profissionais liberais que dividem o mesmo espaço físico, como por exemplo, dentistas, médicos, advogados, podem se valer de uma única secretária, utilizando a mão de obra em proveito de todos, e neste caso, ao mesmo tempo.

Enfim, os empregados contratados, poderão laborar formalmente para vários empregadores ao mesmo tempo, pois no momento em que há a reunião de empresas ou pessoas físicas para proceder a contratação, as despesas trabalhistas, previdenciárias e fiscais



serão divididas entre os mesmos, o que muitas vezes é ponto decisivo para a contratação da mão de obra.

A grande vantagem aos empregados contratados é a proteção social que o contrato de trabalho oferece, mormente com a inserção no regime geral da previdência social (RGPS).

Com isso, estar-se-á resgatando na sociedade os princípios de valorização do trabalho e do emprego, da dignidade da pessoa humana e contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa.

Diante do exposto, tem-se que o consórcio de empregadores demonstra ser uma importante alternativa a contratação formal de mão de obra no âmbito rural, com potencial aplicabilidade na seara urbana, cujos aspectos jurídicos serão tratados logo a seguir.

## **NOÇÕES CONCEITUAIS E RESPONSABILIDADE DOS INTEGRANTES DO CONSÓRCIO**

O termo consórcio vem do latim '*consortiu*' que significa associação, união (FERREIRA, 2010, p. 192).

José Augusto Rodrigues Pinto define o consórcio de empregadores como um acordo de vontades celebrado entre "empregadores pessoas físicas ou jurídicas, objetivando a admissão e utilização em comum de empregados para execução de serviços no interesse e sob subordinação, individualizados das respectivas empresas individuais ou coletivas" (2003, p. 68).

Segundo Amauri Mascaro do Nascimento (2005, p. 634), consórcio é um tipo societário formalizado através de registro em cartório, de um termo de responsabilidade solidária, com identificação de cada consorciado e com especificação do objeto e atividades a serem desenvolvidas, das cotas de produção, da remuneração de cada parte e do prazo de duração.

O artigo 25-A da Lei 8.212/91, que trata do consórcio de empregadores rurais, prevê que este se forma pela união de produtores rurais pessoas físicas, mediante documento registrado em cartório de títulos e documentos, e que se equipara ao empregador rural, para fins de contratação, gestão e despedida de trabalhadores, que prestam serviços com exclusividade aos integrantes do grupo.

Da análise do referido dispositivo legal denota-se que se faz referência apenas à possibilidade da união de empregadores pessoas físicas, para a formação do consórcio de empregadores rurais. Mesmo diante de tal previsão, entende-se que não existe óbice para que a composição do grupo também possa se dar por pessoa jurídica. Para justificar o

posicionamento, adota-se o entendimento de Otávio Calvet, ao expressar que, com a generalização do uso do consórcio de empregadores, não há qualquer empecilho para que este seja entre pessoas físicas, jurídicas ou entes despersonalizados, e até mesmo entre uns e outros (2002, p. 53).

Assim, tem-se o consórcio de empregadores rurais como a união de empregadores pessoas naturais ou jurídicas, com o objetivo de contratar empregados para prestar serviços com exclusividade aos consorciados, sob sua direção e subordinação, assumindo cada empregador a sua cota pelos encargos fiscais, trabalhistas e previdenciários, havendo responsabilização solidária entre todos.

Esta responsabilidade solidária dos integrantes do consórcio em relação às obrigações do empregado traz de forma explícita uma maior garantia ao prestador de serviços, que eventualmente poderá exigir de qualquer consorciado o cumprimento integral de qualquer direito. Evidente que se um dos integrantes do consórcio for instado a cumprir alguma obrigação, poderá posteriormente se valer do direito de regresso em face dos demais consorciados, perante o Poder Judiciário.

Os conceitos supra expostos, de consórcio de empregadores rurais podem ser transferidos para a esfera urbana, onde o instituto representa um ajuste de vontade de pessoas naturais, jurídicas ou até mesmo entes despersonalizados, com a finalidade comum de contratar empregados para prestar serviços a todos os seus integrantes.

O consórcio de empregadores se assemelha ao grupo econômico, previsto no artigo 2º, § 2º da CLT, mas com ele não se confunde, uma vez que este, para fins trabalhistas, independe de qualquer formalidade para sua criação, podendo ter sua origem em quaisquer elementos fáticos como sócios em comum, participação societária, direção hierárquica entre as empresas, entre outros pressupostos que demonstrem a interligação entre empresas, de forma horizontal ou vertical, com unidade de objetivos e índole societária, enquanto que aquele tem natureza contratual, não havendo qualquer interligação entre as empresas, além de um pacto para utilização de empregados em comum.

O consórcio de empregadores não é dotado de personalidade jurídica própria, tratando-se de um acordo de interesses comuns. Desta forma, merece análise a questão da manutenção de vínculo de emprego, ou seja, se este se mantém com a figura do consórcio ou com os próprios integrantes dele.

Maurício Godinho Delgado defende que a vinculação se mantém com o próprio consórcio, assumindo este a figura do empregador. Contudo, ao assim se entender, haveria fixação de outra espécie de empregador único, o que se apresentaria como um contraponto ao

ajuste de vontades pretendido pelos participantes do consórcio de empregadores, tampouco se enquadraria na sua natureza de negócio jurídico (2010, p. 412-413).

Desta forma, no presente estudo adota-se posicionamento contrário ao jurista mencionado, pois ante a ausência de personalidade jurídica própria do consórcio de empregadores, entende-se que o reconhecimento do vínculo de emprego não se dá com tal figura, mas com os próprios integrantes dele, tendo de um lado a pessoa física do empregado e do outro, a presença de vários empregadores simultaneamente, cada um com seus direitos e deveres (CALVET, 2002, p. 29).

Neste sentido o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) pronunciou-se em parecer, com relação ao consórcio de empregadores rurais, precursor do tema em análise, concluindo se tratar da “união de produtores rurais, pessoas físicas, com a única finalidade de contratar, diretamente, empregados rurais, sendo outorgados a um dos produtores poderes para contratar e gerir a mão-de-obra a ser utilizada em suas propriedades” (MTE., 2000). De tal pronunciamento restou clara a manifestação de que no pólo passivo não irá figurar apenas uma pessoa física, mas o conjunto de pessoas que integram o consórcio, com a finalidade de utilização da mão de obra de cada empregado contratado, em consonância com as necessidades de cada membro do grupo, atingindo, desta forma, o fim almejado pelos produtores individualmente, muito embora a formalização do contrato seja feita em nome de um dos integrantes do grupo.

Sob a perspectiva juslaboral, o consórcio de empregadores cria “solidariedade dual” com relação a seus empregados, ou seja, a responsabilidade não está adstrita a solidariedade passiva pelas obrigações trabalhistas relativas aos empregados do consórcio, mas está presente a solidariedade ativa, que diz respeito às prerrogativas empresariais de controle, utilização da força de trabalho, atribuição de ordens, cobrança de tarefas para com os obreiros, as quais podem ser exercidas por todos os empregadores integrantes do grupo (DELGADO, 2010, p. 412).

Desta forma, seria um retrocesso se entender que a figura do consórcio de empregadores tivesse que ficar restrita à área rural, pois onde quer que exista a necessidade de contratação intermitente e diversificada da força de trabalho, o consórcio pode surgir como uma solução moderna e eficaz de contratação de mão de obra, assegurando “um razoável patamar de cidadania jurídico-econômica aos trabalhadores envolvidos” (DELGADO, 2010, p. 413).

## NATUREZA JURÍDICA DO CONSÓRCIO DE EMPREGADORES

O consórcio de empregadores não pode ser enquadrado em quaisquer das figuras já existentes no ordenamento jurídico pátrio, pois não guardam qualquer relação entre si, ante a pluralidade de participantes da relação de emprego (CALVET, 2002, p. 30).

Não se tem, em caso, a constituição de uma nova pessoa jurídica, pois para tanto, seria necessário a reunião de pessoas e/ou patrimônio para o desempenho de certa atividade, bem como outro elemento denominado pelo Direito Empresarial como *affectio societatis*, que significa a afinidade entre pessoas com a finalidade de se associar e empreender esforços para exercer a atividade empresarial. Ao contrário, na figura do consórcio são os próprios empregadores (pessoas físicas) que contratam os empregados, surgindo como elementos novos apenas a divisão entre eles da força de trabalho contratada e os custos decorrentes desta contratação formal, com registro em CTPS e filiação do RGPS (SILVEIRA, 2011, p. 39).

Denote-se que cada empregador que integra o consórcio de empregadores mantém sua própria atividade econômica, podendo até mesmo existir concorrência entre eles.

Assim, não se pode considerar o consórcio como um condomínio, pois este pressupõe a existência de co-propriedade, o que não se vislumbra no caso em análise, uma vez que para a formação do consórcio, não há necessidade de que os integrantes tenham qualquer propriedade em comum. Ressalte-se que no consórcio de empregadores a mão de obra será utilizada em favor de todos os empregadores que integram o grupo, no local em que suas atividades são desenvolvidas.

Neste sentido o MTE, em manifestação aduz que, muito embora o instituto em análise já tenha recebido a denominação de Condomínio de Empregadores, as figuras não se confundem, porque para o condomínio há a exigência de registro imobiliário de um bem, conferindo a diversas pessoas e ao mesmo tempo, o direito real de propriedade sobre este bem, com seus respectivos direitos, deveres e ônus, o que não se vislumbra quanto ao instituto do consórcio de empregadores (MTE..., 2000).

Mesmo diante de tais colocações, no caso em análise sequer há necessidade de se discutir o direito de propriedade, pois não existe propriedade em comum entre os integrantes do pólo patronal, respondendo, cada consorciado com seu próprio patrimônio pelas despesas oriundas da contratação e na proporção dos serviços utilizados. Ainda, há que se considerar que a relação de emprego se consubstancia no campo obrigacional, não havendo qualquer necessidade do empregador ser detentor de estabelecimento para que desenvolva as suas atividades.

Também, a figura não pode ser enquadrada no conceito de associação, pois estas existem quando “não há fim lucrativo ou intenção de dividir o resultado, embora tenha patrimônio, formado por contribuição de seus membros para a obtenção de fins culturais, educacionais, esportivos, religiosos, recreativos, morais, etc.” (DINIZ, 2012, p.146) e o consórcio de empregadores não detém patrimônio, não busca um fim comum, tratando-se de mero ajuste para que se atinja um objetivo específico, que é a contratação de mão de obra para ser utilizada pelos consorciados.

Do exposto, pode-se concluir que o consórcio de empregadores é uma espécie de negócio jurídico, com semelhança com o contrato, mas não se consubstanciando em tal, pois naquele os interesses são comuns, enquanto neste são geralmente contrapostos, tratando-se de um agrupamento de empregadores com intenção de compartilhar mão de obra.

## **VANTAGENS NA IMPLEMENTAÇÃO DO CONSÓRCIO DE EMPREGADORES PARA OS PROTAGONISTAS DA RELAÇÃO DE EMPREGO E O CONSÓRCIO DE EMPREGADORES URBANOS**

Na figura do consórcio de empregadores não há formação de uma personalidade jurídica própria, do que deriva que os trabalhadores contratados não mantêm relação jurídica com o consórcio. Desta forma, o liame mantido entre os pólos da relação de emprego, empregado e empregador se mantém entre aquele e uma pluralidades deste.

Assim, pode-se citar como uma vantagem primordial o fato da relação de emprego se estabelecer entre empregado e uma pluralidade de empregadores, portanto, excluindo-se a figura do intermediário, o que gera uma segurança jurídica na vinculação empregatícia, reduzindo a incerteza com relação à pessoa do empregador, inclusive podendo diminuir o número de demandas trabalhistas questionando a licitude da contratação.

Desta forma, quanto aos trabalhadores, se vislumbra a segurança jurídica na possibilidade de identificação dos reais empregadores, que na figura do consórcio tornam-se conhecidos pelos obreiros, bem como pela formalização da relação de emprego, com registro em CTPS, pagamento de salários, férias acrescidas de um terço, gratificações natalinas, repousos semanais, recolhimento de FGTS, inscrição no RGPS, dentre outras verbas, fatores estes que geram um conforto ao empregado tanto no momento do exercício de suas atividades laborativas, quanto por ocasião de uma ruptura do vínculo, quando terá direito às verbas rescisórias devidas, ou mesmo em caso de infortúnios como acidente ou morte, tendo assegurado a si ou a seus dependentes o recebimento dos benefícios previdenciários previstos em lei.

Também, merece destaque que na figura do consórcio, como os empregados se vinculam a mais de um empregador, isso lhes provê maior proteção quanto à solvabilidade de seus créditos, uma vez que a responsabilidade entre os mesmos é solidária. Ainda, há que se ressaltar o fator durabilidade do pacto laboral, pois sem a existência do consórcio, os empregados se fixavam cada vez a um determinado tomador e os contratos, quando formalizados, geralmente o eram por um curto lapso temporal, e no caso em análise, há a possibilidade da contratação por prazo indeterminado.

Maurício Mazur, ao comentar o assunto, elenca de forma bastante detalhada muitos benefícios obtidos com o consórcio de empregadores, dentre os quais, a contratação direta pelo empregador (e não por intermediários) da mão de obra necessária para atender necessidades ocasionais; o aumento da segurança jurídica e a conseqüente redução de demandas trabalhistas, devido às partes celebrarem contrato diretamente; a desburocratização com relação aos registros trabalhistas e previdenciários pelos empregadores; a possibilidade de aproveitamento da estrutura conjunta pelos participantes do consórcio, inclusive facilitando a administração dos recursos humanos; o rateio dos custos de medicina e segurança do trabalho; a manutenção da mão de obra por tempo superior ao que ocorreria na ausência do consórcio, com a possibilidade de especialização; a redução dos custos com extinções do contrato de trabalho, ante ao rateio das verbas pelos consorciados; a eliminação da concorrência de salários com outros empregadores, para a contratação e manutenção do obreiro em época de maiores demandas de serviço; a possibilidade de negociação direta entre o consórcio de empregadores e o respectivo sindicato da categoria, de modo que se tenha atendida a determinadas peculiaridades que seriam inerentes a este grupo; a contratação direta, com conhecimento de ambos os lados de quem é o empregado, a força de trabalho que está à disposição e para quem esta está sendo prestada; a inserção de um maior número de trabalhadores no mercado formal, usufruindo de todas as garantias trabalhistas e previdenciárias; a responsabilidade solidária dos empregadores pelos direitos trabalhistas e previdenciários; a redução da migração de trabalhadores para regiões diversas, em busca de trabalho em períodos considerados de entre safra e possibilidade de fixação deste e de seus familiares (MAZUR, 2003, p. 47-49)

Desta forma, tem-se que a implantação deste instituto se mostra como uma alternativa efetiva, trazendo inúmeras vantagens tanto às partes envolvidas quanto a toda sociedade, representando uma forma útil e eficaz para a redução da informalidade nas relações de empregos.

Conforme já mencionado no presente estudo, o contrato de emprego compartilhado por uma pluralidade de empregadores teve sua origem no campo, onde se vislumbrou em primeira mão a sua aplicabilidade. Contudo ao se analisar a seara econômica das relações de trabalho, mais especificamente da espécie relação de emprego, pode-se denotar as constantes e rápidas transformações, em função de inúmeras razões, tais como avanço tecnológico, variações climáticas, crescimento da população e da demanda, concorrência, redução dos custos, fatores que justificam a implantação do consórcio de empregadores também no meio urbano.

Fundamenta-se tal entendimento pela ausência de qualquer impedimento no ordenamento jurídico vigente para que não possa figurar no pólo passivo da relação de emprego mais de um empregador. Logo, se inexistente proibição, aplica-se o princípio da legalidade insculpido no artigo 5º, II da CF. E mais, sendo o contrato de trabalho regido pelo direito privado, prevalece a autonomia da vontade para reger suas disposições naquilo que não contrariar as normas de ordem pública ou as disposições entabuladas na esfera da autonomia coletiva da vontade, mesmo porque, não existe qualquer prejuízo para a parte hipossuficiente, tendo em vista a responsabilização solidária entre os contratantes (CALVET, 2002, p. 32).

Merece consideração ainda que o consórcio de empregadores urbanos atende aos princípios da livre iniciativa, insculpido nos artigos 1º, IV e 170, da CF, bem como não vem a ferir as disposições cogentes do artigo 9º da CLT, que prevê serem nulos de pleno direito os “atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação” e do artigo 444 do mesmo diploma legal, que, ao tratar das relações contratuais de trabalho, estipula que estas podem ser livremente estipuladas entre os interessados, desde que não confrontem as normas de proteção do trabalho e decisões das autoridades competentes.

Assim, muito embora ausente de regulamentação específica, não existe óbice a aplicação da figura do consórcio de empregadores na esfera urbana, merecendo destaque as asserções de Maurício Godinho Delgado no sentido de que inexistente razão para que se considere circunscrita a ideia de consórcio de empregadores exclusivamente à área rural, pois enfatiza que onde houver necessidade diversificada de força de trabalho (seja na cidade ou no campo), com descontinuidade da prestação de serviços conforme exigências específicas de cada um dos tomadores de serviço, “pode o consórcio de empregadores surgir como solução jurídica eficaz, ágil e socialmente equânime” (2010, p. 413).

Desta forma, conclui ser perfeitamente válida a figuração no pólo passivo de mais de um empregador, pessoas naturais ou até mesmo jurídicas (ante a inexistência de impedimento

legal para tanto), o que viabiliza a utilização da figura do consórcio de empregadores no âmbito urbano, representando uma forma moderna, útil e eficaz para a redução do contrato informal de trabalho, viabilizando a criação de outros postos de emprego, mostrando-se como solução capaz de atender aos anseios de empregados e empregadores, com respeito e dignidade do trabalhador e primando pelo princípio constitucional insculpido no *caput* do artigo 170, da valorização do trabalho humano.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Em todos os setores da economia atual há inúmeros trabalhadores informais, o que se deve a diversos fatores, dentre os quais, pela impossibilidade do empregador arcar com o alto custo da contratação de mão de obra, o que incrementaria o custo de produção de sua mercadoria ou de seu serviço, tornando-os mais caros e pouco competitivos no mercado interno e externo.

Para atender os anseios da classe de produtores rurais e dos empregados, surgiu neste meio o consórcio de empregadores, que se constitui na reunião de tomadores de serviço para contratação de mão de obra a ser utilizada por todos os integrantes do grupo, o que contribuiu para fomentar a formalização do vínculo entre os sujeitos da relação de emprego. Foi uma medida acertada, de modo que reduziu os custos da contratação formal de empregados, pois estes passaram a ser divididos entre os empregadores integrantes do consórcio, além da manutenção dos contratos de trabalho por período mais longo e a inserção de um maior número de trabalhadores no mercado formal de trabalho.

Importante denotar que, ao revés de outras formas de flexibilização da legislação trabalhista já propostas anteriormente, que visavam a precarização das relações trabalhistas, o consórcio de empregadores pode ser entendido como uma forma de flexibilização com dignidade e inclusão social, ao propiciar a formalização dos contratos com distribuição de renda e segurança jurídica aos empregados e empregadores, pacificando as relações entre ambos e resgatando na sociedade os princípios de valorização do trabalho e do emprego, da dignidade da pessoa humana e contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa.

Muito embora não exista regulamentação específica para o consórcio de empregadores urbanos, ao Direito cumpre acompanhar as constantes modernizações da sociedade, de modo que os inequívocos benefícios trazidos pelo já implementado consórcio de empregadores rurais possam ser estendidos e aplicados na seara urbana, mesmo porque, inexistente qualquer proibição normativa específica para sua implementação, mas ao contrário, esta se encontra



respaldada em fundamentos constitucionais e normas trabalhistas passíveis de aplicação por analogia.

A possibilidade de aplicação do consórcio de empregadores no âmbito urbano, onde também existe a necessidade intermitente da força de trabalho, se mostra como uma solução jurídica ágil e eficaz, atendendo aos anseios dos empregadores, garantindo dignidade aos trabalhadores e segurança jurídica a ambos.

Desta forma, restaram comprovados os inequívocos benefícios aos sujeitos da relação de emprego, empregado e empregador, o que demonstra a viabilidade da utilização da figura do consórcio de empregadores no âmbito urbano, representando uma forma de redução da informalidade nas contratações e viabilizando a criação de outros postos de emprego, com valorização do trabalho humano e respeito à dignidade do trabalhador

## **REFERÊNCIAS**

ALMEIDA, Renato Rua. O Moderno Direito do Trabalho e a Empresa: Negociação Coletiva, Representação dos Empregados, Direito à Informação, Participação nos Lucros e Regulamento Interno. **Revista LTr**: legislação do trabalho e previdência social, São Paulo, v. 62, n. 1, p. 37-45, jan.1998.

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

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.

DINIZ, Maria Helena, **Curso de Direito Civil Brasileiro**, v.1. 29.ed. 2012.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Mini Aurélio**: o dicionário da língua portuguesa: coordenação de edição Marina Baiard Ferreira. 8. ed. Curitiba: Positivo, 2010.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. Consórcio de empregadores: uma alternativa imediata para a empregabilidade. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, ano X, n. 19, p. 48-54, mar.2000.

LEMES, Viviane Aparecida. **A figura jurídica do consórcio de empregadores rurais**: reflexões teóricas a partir de exemplos práticos. São Paulo: LTr, 2004.

LOPES, Otávio Brito. Consórcio de empregadores rurais – uma nova modalidade de contratação pode ser uma alternativa viável no combate à informalidade das relações trabalhistas entre produtores e trabalhadores rurais. **Revista Jurídica Consulex**, Brasília, ano V, n. 111, p. 11-15, ago. 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MAZUR, Maurício. **Consórcio de empregadores rurais**. Curitiba: Juruá, 2003.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MG). Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIP). **Condomínio de Empregadores**: um novo modelo de contratação no meio rural. Brasília: MTE, SIT, 2000. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/delegacias/sc/consorcio-de-empregadores-rurais-um-novo-modelo-de-contratacao.htm>>. Acesso em 20 ago.2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: LTr, 2002.

PAIVA, Mário Antônio Lobato de. Flexibilização e Desemprego. **Jus Navigandi**, Teresina, n. 24, Abr. 1998. Disponível em: <<http://www.jus.com.br/revista/texto/1169/flexibilizacao-e-desemprego>>. Acesso em: 14 ago. 2012.

RABELO, Daniel Botelho. **O Consórcio de Empregadores** – contraponto jurídico à desarticulação do Direito do Trabalho no contexto atual de transformação do capitalismo. 2006, 263p. Dissertação (Mestrado em Direito)- Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2006.

ROCHA, Wellington. **Custo de mão-de-obra e encargos sociais**. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-92511992000300003&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-92511992000300003&script=sci_arttext)>. Acesso em: 13 ago.2012.

RODRIGUES PINTO, José Augusto. **Curso de Direito Individual do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2003.

SILVEIRA, Ana Paula da. **Consórcio de empregadores urbanos**: flexibilização com dignidade e inclusão social. Belo Horizonte: Initia Via, 2011.