



PROCESSO Nº TST-RR-402-66.2021.5.08.0109

ACÓRDÃO

4ª Turma

GMALR/ks

A) AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMADO. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017.

TRABALHADOR DOMÉSTICO. SUCESSÃO TRABALHISTA. INAPLICABILIDADE DOS ARTIGOS 10 E 448 DA CLT. CONHECIMENTO E PROVIMENTO.



I. Na decisão agravada se denegou seguimento ao agravo de instrumento em recurso de revista do Reclamado, que versava sobre sucessão trabalhista na hipótese de trabalhador doméstico (caseiro), considerando ausente a transcendência da causa, no particular. II. Demonstrado o desacerto da decisão agravada, bem como a transcendência jurídica da causa, o provimento do agravo interno é medida que se impõe. III. **Agravo de que se conhece e a que se dá provimento para, reformando a decisão agravada, reexaminar o agravo de instrumento em recurso de revista.**

B) AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMADO. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017.

TRABALHADOR DOMÉSTICO. SUCESSÃO DE EMPREGADORES. INAPLICABILIDADE DOS

Firmado por assinatura digital em 20/09/2023 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200

**PROCESSO Nº TST-RR-402-66.2021.5.08.0109
ARTIGOS 10 E 448 DA CLT. CONHECIMENTO E PROVIMENTO.**

I. Em suas razões recursais, a parte defende que demonstrou a impossibilidade jurídica do pedido de sucessão de empregadores no âmbito das relações domésticas, insistindo na inaplicabilidade dos arts. 10 e 448 da CLT na hipótese em exame. II. Demonstrado o desacerto do despacho de admissibilidade “a quo”, bem como a possível ofensa aos arts. 10 e 448 da CLT, decorrente da sua má aplicação, deve ser provido o agravo de instrumento, a fim de destrancar o recurso de revista. III. **Agravo de instrumento de que se conhece e a que se dá provimento**, para determinar o processamento do recurso de revista, observando-se o disposto no ATO SEGJUD.GP Nº 202/2019 do TST.

C) RECURSO DE REVISTA DO RECLAMADO. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA

Firmado por assinatura digital em 20/09/2023 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.



VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017.

TRABALHADOR DOMÉSTICO. SUCESSÃO DE EMPREGADORES. INAPLICABILIDADE DOS ARTIGOS 10 E 448 DA CLT. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. CONHECIMENTO E PROVIMENTO.

I. Os arts. 10 e 448 da CLT estabelecem, respectivamente, que *“qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados”* e que *“a mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados”*. II. Trata-se a hipótese dos autos de contrato de parceria rural estabelecido em 2016

PROCESSO Nº TST-RR-402-66.2021.5.08.0109

primeiramente entre o Autor e o Sr. Agostinho, o qual não integra a presente lide, sendo que, posteriormente, o sítio no qual o Autor prestava serviços foi objeto de contrato de aluguel em fevereiro de 2020, com promessa de compra e venda, firmado entre o Sr. Agostinho e o Reclamado, pessoa física. O Reclamado, por sua vez, após alugar o referido imóvel, firmou contrato de parceria rural com o Autor em 2020, renovando-o 2021. O TRT, no acórdão regional recorrido, manteve a sentença na qual se reconheceu a nulidade do contrato de parceria ajustado entre as Partes e, por conseguinte, reconheceu o vínculo de emprego doméstico entre o Autor (caseiro) e o Reclamado, ao fundamento de que, além de a repartição de valores provenientes da exploração da propriedade rural não ter sido comprovado na instrução processual, até porque os recibos indicaram o pagamento de valor fixo ao Autor, o próprio Reclamado admitiu que nada era plantado no sítio, inexistindo exploração da referida propriedade. A Corte Regional asseverou que qualquer mudança na propriedade da empresa não atinge os direitos adquiridos por seus empregados e que não existem razões para não se aplicar os arts 10 e 448 da CLT, mantendo a condenação do Reclamado de arcar com



todas as obrigações, inclusive as contraídas no período em que o Reclamado não alugava o sítio. **II.** Em sede de recurso de revista, se questiona apenas a impossibilidade jurídica de ocorrer sucessão de empregadores na hipótese de vínculo de emprego doméstico, nos termos dos arts. 10 e 448 da CLT, sendo o pedido afeto à limitação da responsabilidade **PROCESSO Nº TST-RR-402-66.2021.5.08.0109** do Demandado ao período em que assumiu o sítio e firmou contrato de parceria rural com o Autor. **III.** Ora, consoante própria redação dos arts. 10 e 448 da CLT, é pressuposto da sucessão de empregadores a transferência do acervo produtivo de uma sociedade para outra diversa da empregadora de origem, podendo ocorrer com ou sem solução de continuidade do vínculo de emprego estabelecido antes da sucessão. **IV.** Ademais, à luz do art. 2º da CLT, é inerente ao conceito de empresa o exercício de atividade econômica. **V.** No presente caso, consoante se extrai do acórdão regional, foi desconsiderado o contrato de parceria entabulado entre as Partes, por se tratar, na realidade, de vínculo de trabalho doméstico. **VI.** Todavia, os empregados domésticos, consoante própria redação do art. 2º da Lei Complementar 150/15, prestam serviços de finalidade não lucrativa, ou seja, não desempenham atividade econômica. **VII.** Logo, sobressai a transcendência jurídica da causa, notadamente em face da novidade da questão, que ainda não foi abordada pela jurisprudência desta Casa, não havendo de se falar em sucessão de empregadores no vínculo de emprego doméstico, à míngua de transferência de um acervo produtivo de uma sociedade para outra, pressuposto inerente à sucessão reconhecida no acórdão regional, o que é corroborado pela doutrina trabalhista. **VIII.** Assim, a condenação do Reclamado deve se limitar ao período em que locou o sítio. **IX. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.**

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 1005602C3B4358A699.



PROCESSO Nº TST-RR-402-66.2021.5.08.0109

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº **TST-RR-402-66.2021.5.08.0109**, em que é Recorrente ----- e Recorrido -----.

Por decisão monocrática, negou-se seguimento ao agravo de instrumento do Reclamado, em razão da ausência de transcendência da causa (art. 896-A da CLT).

O Demandado interpõe recurso de agravo, em que pleiteia, em síntese, a reforma da decisão agravada, com o conhecimento e provimento do seu agravo de instrumento e o conseqüente processamento do seu recurso de revista.

Não foram apresentadas contrarrazões pelo Autor, ora Agravado. Os autos não foram remetidos ao Ministério Público do Trabalho. É o relatório.

V O T O

A) AGRAVO INTERNO

1. CONHECIMENTO

Considerando o julgamento, em sessão do dia 06/11/2020, da ArgInc-1000845-52.2016.5.02.0461 pelo Pleno desta Corte Superior, em que se declarou a inconstitucionalidade do art. 896-A, § 5º, da CLT, e, ainda, atendidos os pressupostos legais de admissibilidade do presente agravo, dele **conheço**.

2. MÉRITO

TRABALHADOR DOMÉSTICO. SUCESSÃO TRABALHISTA.
INAPLICABILIDADE DOS ARTIGOS 10 E 448 DA CLT.

A decisão ora agravada está assim fundamentada, na fração de interesse:

“A parte ora Agravante insiste no processamento do recurso de revista, sob o argumento, em suma, de que o apelo atende integralmente aos

PROCESSO Nº TST-RR-402-66.2021.5.08.0109

pressupostos legais de admissibilidade. Entretanto, como bem decidido em origem, o recurso de revista não alcança conhecimento, não tendo a parte Agravante demonstrado, em seu arrazoado, o desacerto daquela decisão denegatória.”



“Assim sendo, adoto, como razões de decidir, os fundamentos constantes da decisão agravada, a fim de reconhecer como manifestamente inadmissível o recurso de revista e, em consequência, confirmar a decisão ora recorrida.”

“Nesse sentido, se o recurso de revista não pode ser conhecido, há de se concluir que não há tese hábil a ser fixada, com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica e, portanto, a causa não oferece transcendência (exegese dos arts. 896-A da CLT e 247 do RITST). Assim sendo, considero ausente a transcendência da causa e, em consequência, **nego seguimento** ao agravo de instrumento”.

No caso, foi mantida, por seus próprios fundamentos, decisão da Autoridade Regional de seguinte teor:

“CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO / RECONHECIMENTO DE RELAÇÃO DE EMPREGO.

Alegaço(ões):

- violação do(s) artigos 7º, 10 e 448 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Recorre o reclamado irresignado com o Acórdão que manteve a sentença que reconheceu o vínculo de emprego entre as partes.

Aduz que o Acórdão viola os arts. 7º, 10 e 448 da CLT, porque a CLT não se aplica ao âmbito da relação empregatícia doméstica e que, por isso, não há que se cogitar em sucessão trabalhista.

Cita jurisprudência como reforço à tese.

Transcreve o seguinte trecho do Acórdão proferido em sede de embargos de declaração:

“O reclamado aponta a existência de vício na decisão embargada, mais especificamente questionando a ausência de fundamentação da decisão embargada quando reconheceu a sucessão de empregadores, o que, aos olhos do embargante, seria instituto inaplicável ao trabalhador doméstico.

Tem razão o embargante, pois a decisão, de fato, pouco falou sobre a matéria, o que corrijo nesta oportunidade.

Pois bem, atualmente não existe mais distinção de direitos entre os trabalhadores comum e o doméstico, fato que até algum tempo acontecia, o que foi corrigido pela lei complementar 150/2015.

PROCESSO Nº TST-RR-402-66.2021.5.08.0109

Em sendo assim, mesmo que o contrato de trabalho do empregado doméstico seja daqueles firmados com uma pessoa (*intuitu personae* em relação ao empregador), ou com uma unidade familiar, é certo que não existem razões para não se entender aplicáveis as orientações dos artigos 10 e 448 da CLT”.

Examino.

De acordo com o trecho transcrito, o Acórdão foi fundamentado na tese de que “o reclamante desempenhava suas atividades como previsto no art. 3º, da CLT, havendo pessoalidade, não-eventualidade dos serviços prestados, e a onerosidade, impõe-se o reconhecimento do vínculo empregatício, sendo nulo de pleno direito o contrato de parceria firmado entre as partes, a teor do que dispõe o art. 9º, da CLT, devendo ser mantida a



sentença recorrida" e não, propriamente, na sucessão de empregadores como pretende fazer crer o recorrente.

Entretanto, essa questão não foi contraposta no recurso.

Portanto, o recurso, ao expor as razões do pedido de reforma, não impugna todos os fundamentos jurídicos da decisão recorrida, não atendendo, assim, ao requisito do **inc. III do §1º-A do art. 896 da CLT**.

Por essas razões, nego seguimento à revista.

CONCLUSÃO

DENEGO seguimento ao recurso de revista.

Publique-se e intime-se".

Na minuta de agravo, a parte Recorrente insiste no conhecimento e provimento do seu apelo, a fim de ver processado seu recurso de revista. Argumenta que:

"[...] os trechos acima transcritos bem demonstram o enfretamento de todos os fundamentos jurídicos da decisão recorrida, a qual foi atacada pela Revista obstaculizada."

"Foi pedido reconhecido o vínculo na categoria de doméstico (caseiro), o próprio reclamante aduz em sua inicial isso, e tendo em vista que os trabalhadores domésticos são regidos por uma lei específica e não pela CLT, não há que se falar em sucessão trabalhista no âmbito doméstico, logo o requerido não pode ser responsabilizado por verbas anteriores."

"O instituto da sucessão de empregadores não se aplica aos empregados domésticos, haja vista o art. 7º, alínea a, da CLT, excluir esta categoria do âmbito de incidência das normas celetistas, impossibilitando, assim, a aplicação da figura prevista no art. 10 e 448 do texto consolidado."

PROCESSO Nº TST-RR-402-66.2021.5.08.0109

"a CLT se vale, na fixação das regras sucessórias, do conceito de empresa (arts. 10 e 448), com o fito de enfatizar a integração obreira na realidade empresarial independentemente do titular do empreendimento."

"a **relação empregatícia doméstica** tem como uma de suas relevantes singularidades em face das demais relações empregatícias existentes a circunstância de **não acolher a impessoalidade da figura do empregador** no contexto dessa relação jurídica."

Consta do acórdão Regional:

"II - Mérito

a) vínculo de emprego

Não se conforma o reclamado com a decisão singular que reconheceu a existência de vínculo de emprego do autor, na função de caseiro, no período de 01/07/2016 a 20/05/2021, determinando o pagamento das parcelas supramencionadas, além da anotação da CTPS.



Reitera, em síntese, a tese apresentada em contestação, de que a relação entre a partes se tratou uma parceria rural e nunca existiu vínculo empregatício, haja vista que alugou do Sr. Agostinho Nascimento uma propriedade rural, localizada no ramal do Revolta, Belterra - PA, em 10/02/2020, onde o recorrido já trabalhava no referido sítio, em regime de parceria com o Sr. Agostinho Nascimento, nos termos do contrato de ID . d7c7b20.

Aduz, ainda, que propôs ao recorrido manter essa parceria, que foi aceito por ele, e assinaram outro contrato, um em 2020 e outro de renovação em 2021, cujos documentos foram anexados pelo próprio reclamante da ação. (id. d7c7b20 - Pág. 5 a 14), sendo que cumpriria com a suas obrigações do contrato, em contrapartida o reclamante zelaria pelo sítio e iriam dividir a produção de frutas, verduras e animais criados no sítio.

Todavia, a despeito de tais argumentos, não tenho como acolher a pretensão do recorrente.

No caso, como bem observou a decisão recorrida, o recorrente apresentou fato modificativo do direito do reclamante, razão pela qual assumiu o ônus de comprovar suas alegações, nos termos do art. 818, da CLT.

Ocorre, porém, que do referido ônus não se desincumbiu, na medida em que possível repartição de valores provenientes da exploração da propriedade rural não restou comprovado na instrução processual, pelo contrário, os recibos de pagamento colacionados aos autos possuem valor fixo, sempre homogêneo, o que possui feição de salário, não de verba decorrente de lucro com vendas atinente a qualquer parceria, sendo que, acerca das provas orais, não foi apresentada qualquer testemunha.

PROCESSO Nº TST-RR-402-66.2021.5.08.0109

Ademais, em seu próprio depoimento, confirmou o recorrente que nada era plantado no sítio, que não era gerada qualquer renda, inexistindo exploração da referida propriedade.

Ora, constatando-se que o reclamante desempenhava suas atividades como previsto no art. 3º, da CLT, havendo pessoalidade, não-eventualidade dos serviços prestados, e a onerosidade, impõe-se o reconhecimento do vínculo empregatício, sendo nulo de pleno direito o contrato de parceria firmado entre as partes, a teor do que dispõe o art. 9º, da CLT, devendo ser mantida a sentença recorrida.

Por fim, não custa também ressaltar que qualquer eventual mudança na propriedade da empresa não atinge os direitos adquiridos por seu empregados.

Assim, por tais fundamentos, mantenho integralmente a decisão recorrida, inclusive quanto ao período postulado na inicial, sem qualquer limitação.

Nada a reformar.”

Consta da decisão integrativa:

“O reclamado aponta a existência de vício na decisão embargada, mais especificamente questionando a ausência de fundamentação da decisão embargada quando reconheceu a sucessão de empregadores, o que, aos olhos do embargante, seria instituto inaplicável ao trabalhador doméstico.

Tem razão o embargante, pois a decisão, de fato, pouco falou sobre a matéria, o que corrijo nesta oportunidade.



Pois bem, **atualmente não existe mais distinção de direitos entre os trabalhadores comum e o doméstico, fato que até algum tempo acontecia, o que foi corrigido pela lei complementar 150/2015.**

Em sendo assim, **mesmo que o contrato de trabalho do empregado doméstico seja daqueles firmados com uma pessoa (intuitu personae em relação ao empregador), ou com uma unidade familiar, é certo que não existem razões para não se entender aplicáveis as orientações dos artigos 10 e 448 da CLT.**

Ora, o que os dispositivos mencionados estão a dizer é que qualquer alteração na propriedade do estabelecimento/empresa/empregador não prejudicará o direito do empregado, ou seja, se a empresa/empregador for transferida, a sua titularidade, para um terceiro, porém mantida a prestação do trabalho, o empregado que nela permanecer terá os direitos assegurados, mesmo em relação ao período anterior ao da transferência.

O mesmo pode, e deve, ser aplicado para o trabalhador doméstico, pois não seria razoável, uma vez mantida a prestação do trabalho,

PROCESSO Nº TST-RR-402-66.2021.5.08.0109
simplesmente desprezar todo o período trabalhado e anterior ao da transferência, ainda que se trate de um empregador doméstico.

Vamos à hipótese dos autos.

O segundo empregador, assim chamarei o reclamado, ao assumir o sítio onde trabalhava o reclamante, o aceitou por inteiro, inclusive se valendo da experiência/conhecimento do local que tinha o reclamante, o que me parece razoável entender que, ao tomar posse do imóvel e pretendendo ficar com o trabalho do reclamante, poderia ter, simplesmente, exigido que o tempo de serviço anterior à transferência fosse assumido pelo primeiro empregador, assim chamarei aquele com quem o reclamante iniciou o contrato de trabalho, mas assim não quis, portanto, repito, razoável que ao agir dessa maneira fique responsável por todo o período do contrato de trabalho doméstico.

Dessa maneira, reforço o entendimento adotado pela sentença, em consequência, **mantenho a decisão quando reconheceu a obrigação do reclamado por todo o período do contrato de trabalho.**

Acolho os embargos, apenas para adicionar argumentos.”

O inconformismo do Reclamado merece guarida.

Como é cediço, a sucessão de empregadores tem como objetivo a manutenção do contrato de trabalho, diante do princípio da continuidade da relação de emprego e se revela como um meio de garantia dos direitos trabalhistas.

O Exmo. Ministro Sérgio Pinto Martins assevera que:

*“O contrato de trabalho é intuitu personae em relação ao trabalhador. O prestador dos serviços deve ser certa e específica pessoa, que é o empregado. Entretanto, o empregador não precisa ser exatamente a mesma pessoa que contratou o obreiro. Isso quer dizer que o **contrato de trabalho não é intuitu personae em relação ao empregador, não é personalíssimo** em relação a essa pessoa. Se a cada mudança na estrutura ou propriedade da empresa houvesse a cessação das relações laborais, vários empregados perderiam seus postos de trabalho”* (MARTINS, Sergio Pinto. **A continuidade no contrato de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2000. P. 163 – grifos nossos).



Caso o vínculo empregatício seja mantido pela empresa sucessora, incidem as disposições previstas nos art. 10 e 448 da CLT, *in verbis*:

Art. 10 - Qualquer alteração na **estrutura jurídica da empresa** não afetará os direitos adquiridos por seus empregados (grifos nossos).

Art. 448 - A **mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa** não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados (grifos nossos).

PROCESSO Nº TST-RR-402-66.2021.5.08.0109

Tais dispositivos remetem à ideia de despersonalização do empregador, no sentido de que o contrato de trabalho está vinculado ao empreendimento econômico, quaisquer que sejam os seus titulares.

Para Maurício Godinho Delgado, a *“sucessão de empregadores consiste no instituto justrabalhista em virtude do qual se opera, no contexto da transferência de titularidade de empresa ou estabelecimento, uma completa transmissão de créditos e assunção de dívidas trabalhistas entre alienante e adquirente envolvidos”* (DELGADO. Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 459).

Inclusive, a Reforma Trabalhista introduziu o art. 448-A, *caput* e parágrafo único, na CLT, prevendo expressamente a responsabilidade do sucessor por todos os débitos trabalhistas, sejam eles anteriores ou posteriores à sucessão deflagrada, *in verbis*:

Art. 448-A. Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores prevista nos arts. 10 e 448 desta Consolidação, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Parágrafo único. A empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

A inserção desse dispositivo no diploma celetista só veio a referendar o entendimento jurisprudencial do TST no sentido de responsabilizar de forma ampla o sucessor pelos débitos trabalhistas, consoante previsão das Orientações Jurisprudenciais 261, 408 e 411 da SBDI-1 do TST, a seguir transcritas:

Orientação Jurisprudencial 261 SBDI-1 do TST: **“Bancos. Sucessão Trabalhista.** As obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para o banco sucedido, são de responsabilidade do sucessor, uma vez que a estes foram transferidos os ativos, as agências, os direitos e deveres contratuais, caracterizando típica sucessão trabalhista”.



Orientação Jurisprudencial 408 SBDI-1 do TST: “Juros de mora. **Empresa em liquidação extrajudicial. Sucessão Trabalhista**, I — É devida a incidência de juros de mora em relação aos débitos trabalhistas de empresa em liquidação extrajudicial sucedida nos moldes dos arts. 10 e 448 da CLT. O

PROCESSO Nº TST-RR-402-66.2021.5.08.0109

sucessor responde pela obrigação do sucedido, não se beneficiando de qualquer privilégio a este destinado”.

Orientação Jurisprudencial 411 SBDI-1 do TST: “**Sucessão trabalhista. Aquisição de empresa pertencente a grupo econômico**. Responsabilidade solidária do sucessor por débitos trabalhistas de empresa não adquirida. Inexistência — O sucessor não responde solidariamente por débitos trabalhistas de empresa não adquirida, integrante do mesmo grupo econômico da empresa sucedida, quando, à época, a empresa devedora direta era solvente ou idônea economicamente, ressalvada a hipótese de má-fé ou fraude na sucessão”.

Ademais, à luz do art. 2º da CLT, é inerente ao conceito de empresa o exercício de atividade econômica.

Como se percebe, é pressuposto da sucessão de empregadores a transferência do acervo produtivo de uma sociedade para outra diversa da empregadora de origem, podendo ocorrer com ou sem solução de continuidade dos vínculos de emprego estabelecidos antes da sucessão.

No presente caso, consoante se extrai do acórdão regional, foi desconsiderado o contrato de parceria entabulado entre as Partes, por se tratar, na realidade, de vínculo de trabalho doméstico.

Entretanto, os empregados domésticos, consoante própria redação do art. 2º da Lei Complementar 150/15, prestam serviços de finalidade não lucrativa, ou seja, não desempenham atividade econômica.

Nas palavras de Rosita de Nazaré Sidrim Nassar:

[...] entende-se **inexistir sucessão no âmbito doméstico**. As normas sucessórias referem-se ao conceito de empresa, noção que **não se compatibiliza** com a figura e a **realidade do empregador doméstico**. Ademais, na **relação empregatícia doméstica desaparece o princípio da impessoalidade do empregador**. Suas vicissitudes pessoais atingem a relação tal como acontece com o empregado, sendo exemplo a morte do empregador doméstico, que extingue o contrato. **A relativa pessoalidade do empregador na esfera doméstica impede a aplicação de princípios doutrinários da sucessão trabalhista, como é o caso do princípio da despersonalização do empregador** (NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim. A sucessão de empregadores e a reforma trabalhista. **Revista Ltr: legislação do trabalho**, São Paulo, v. 82, n. 5, p. 531-538, maio 2018. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/141711>. Acesso em: 26 jul. 2023 – grifos nossos).

PROCESSO Nº TST-RR-402-66.2021.5.08.0109



Godinho Delgado:

Ainda, crucial transcrever as lições do Excelentíssimo Ministro Mauricio

[...] a CLT vale-se, na fixação das regras sucessórias, do conceito de empresa (arts. 10 e 448), com o fito de enfatizar a integração obreira na realidade empresarial independentemente do titular do empreendimento. Ora, tal noção é simplesmente incompatível com a noção e realidade de empregador doméstico, para a qual, como se sabe, não se pode considerar sequer o conteúdo econômico do trabalho para o tomador. A noção de empresa é, pois, excludente do tipo-legal de empregador doméstico, embora seja relevante ao tipo-legal sucessório da CLT.

[...] A relação empregatícia doméstica, conforme já analisado, tem como uma de suas relevantes singularidades em face das demais relações empregatícias existentes a circunstância de não acolher a impessoalidade da figura do empregador no contexto dessa relação jurídica. O princípio da despersonalização da figura do empregador desaparece ou atenua-se drasticamente no âmbito da relação doméstica de emprego. Aqui, como se sabe, não podem assumir, de modo algum, a qualidade de empregador pessoas jurídicas ou entes despersonalizados (massa falida e condomínio, por exemplo). Em suma, apenas a pessoa física ou a família podem ser tomadores de trabalho doméstico.

Essa despersonalização também se reduz, de outro lado, na medida em que as vicissitudes pessoais do empregador (como ocorre com as do empregado em qualquer vínculo empregatício) podem afetar diretamente a relação trabalhista pactuada. Desse modo, a morte do empregador doméstico extingue, automaticamente, por exemplo, a relação de emprego - a menos que a prestação de trabalho se mantenha, nos exatos mesmos moldes, em face da mesma família e unidade familiar.

Nesse quadro contextual, a relativa pessoalidade que imantaria a figura do empregador no âmbito da relação empregatícia doméstica suprimiria a incidência de um dos princípios que fundamentam, doutrinariamente, o instituto da sucessão trabalhista (“princípio da despersonalização do empregador”), inviabilizando a extensão desse instituto a essa categoria específica de empregados. No caso dessa específica relação de emprego, a alteração subjetiva do contrato configurar-se-ia desse modo inviável não apenas no que toca ao pólo contratual ativo (cuja alteração é vedada em qualquer contrato empregatício), mas também no pólo contratual passivo. Assim, a relativa incompatibilidade teórica de figuras jurídicas faria com que os contratos empregatícios domésticos de distintos membros da família, em unidades diferentes, não se somassem, automaticamente, a cada nova ruptura ocorrida (ao contrário do imposto pela “sucessão trabalhista”). A princípio, cada contrato de trabalho

PROCESSO Nº TST-RR-402-66.2021.5.08.0109

seria autônomo em face do anterior (desde, é claro, que não reproduzidos na mesma exata “família”) (DELGADO, Mauricio Godinho. Sucessão trabalhista: a renovação interpretativa da velha lei em vista de fatos novos. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região*, v. 29, n. 59, p. 85-98, jan./jun. 1999. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/72337>. Acesso em: 26 jul. 2023 – grifos nossos).

Logo, não há de se falar em sucessão trabalhista no âmbito do



trabalho doméstico, à míngua de transferência de um acervo produtivo de uma sociedade para outra, pressuposto inerente à sucessão reconhecida no acórdão regional.

Assim, sobressai a **transcendência jurídica** da causa, notadamente em face da novidade da questão, não abordada pela jurisprudência desta Casa, razão pela qual o provimento do presente agravo é medida que se impõe.

Demonstrado o desacerto da decisão agravada, **dou provimento** ao agravo interno, para melhor examinar o agravo de instrumento do Reclamado.

B) AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA

1. CONHECIMENTO

Atendidos os pressupostos legais de admissibilidade do agravo de instrumento, dele **conheço**.

2. MÉRITO

TRABALHADOR DOMÉSTICO. SUCESSÃO TRABALHISTA. INAPLICABILIDADE DOS ARTIGOS 10 E 448 DA CLT

Demonstrado o desacerto do despacho de admissibilidade “a quo”, bem como a má aplicação dos arts. 10 e 448 da CLT, **dou provimento** ao agravo de instrumento interposto, para determinar o processamento do recurso de revista, observando-se o disposto no ATO SEGJUD.GP Nº 202/2019 do TST.

C) RECURSO DE REVISTA

PROCESSO Nº TST-RR-402-66.2021.5.08.0109

1. CONHECIMENTO

Preenchidos os pressupostos de admissibilidade do recurso, dele **conheço**.

2. MÉRITO

TRABALHADOR DOMÉSTICO. SUCESSÃO TRABALHISTA. INAPLICABILIDADE DOS ARTIGOS 10 E 448 DA CLT.

Pelas razões expostas acima, demonstrada a transcendência



jurídica da causa, bem como a má aplicação dos arts. 10 e 448 da CLT, **dou provimento** ao recurso de revista interposto pelo Reclamado, para afastar a condenação relativa ao período anterior ao aluguel do imóvel, que ocorreu em 10/02/2020, época na qual o Autor não prestou serviços para o Reclamado Recorrente.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Quarta Turma da Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, à unanimidade:

a) conhecer do agravo e, no mérito, **dar-lhe provimento** para reexaminar o agravo de instrumento em recurso de revista;

b) conhecer do agravo de instrumento em recurso de revista, e, no mérito, **dar-lhe provimento** para determinar o processamento do recurso de revista, observando-se o disposto no ATO SEGJUD.GP Nº 202/2019 do TST;

c) reconhecer a transcendência jurídica da causa, **conhecer** do recurso de revista, por má aplicação dos arts. 10 e 448 da CLT, e, no mérito, **dar-lhe provimento** para afastar a condenação relativa ao período anterior ao aluguel do imóvel, que ocorreu em 10/02/2020, época na qual o Autor não prestou serviços para o Reclamado Recorrente.

Brasília, 19 de setembro de 2023.

PROCESSO Nº TST-RR-402-66.2021.5.08.0109

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

ALEXANDRE LUIZ RAMOS

Ministro Relator