

## Di Mambro: Repercussões jurídicas do grupo econômico trabalhista

Entre os operadores do Direito e também no meio empresarial, muito se difundiu a ideia da responsabilidade solidária passiva — *direito do credor de exigir de um ou de alguns dos devedores, parcial ou totalmente, a dívida comum* — entre as empresas que integram o mesmo grupo econômico na esfera trabalhista. E é bom que se diga que essa linha de interpretação decorre basicamente de texto exposto de lei, segundo a clara dicção do artigo 2º, §2º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), tanto em sua redação original quanto em seu teor atual, após a alteração promovida pela reforma



Contudo, nem sempre foi — *ou é* — dada a mesma ênfase à

ideia de solidariedade ativa — *direito de cada um dos credores a exigir do devedor o cumprimento da prestação por inteiro* —, também plenamente decorrente da formação de grupo econômico na esfera justrabalhista. Trata-se da noção de "empregador único", em que as empresas pertencentes ao mesmo agrupamento empresarial, embora possuam personalidades jurídicas distintas, estão autorizadas a exigir o labor e beneficiar-se da mão de obra de empregados formalmente vinculados a qualquer delas.

Se assumem os ônus (responsabilidade passiva pelas dívidas trabalhistas), nada mais natural do que que assumirem também os bônus (destinatárias da força de trabalho, pouco importando o empregador formal).

Aliás, configurado o grupo econômico trabalhista, entende-se até mesmo possível a transferência de empregado de uma empresa para outra, sem necessidade de rescisão do contrato de trabalho original, de acordo com a direção jurisprudencial assimilada pelo Tribunal Superior do Trabalho sobre a matéria:

*"Transferência de empregado entre empresas do mesmo grupo econômico. A mudança de empregador em razão de transferência aceita de forma tácita pelo empregado para empresa do mesmo grupo econômico, não acarreta, necessariamente, a rescisão do primeiro contrato de trabalho. Trata-se de alteração compreendida no poder diretivo do empregador, cuja ilicitude, a teor do [artigo 468 da CLT](#), dependeria da prova do prejuízo e da ausência de consentimento, ainda que tácito. Assim, mantidas as mesmas condições de trabalho e contados os direitos trabalhistas da data de início do primeiro contrato, não se divisa ilicitude na transferência, necessária à caracterização da rescisão contratual. Recurso conhecido e provido" (TST; RR 391.129/1997.8; Terceira Turma; relatora ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi; Julg. 06/10/2004; DJU 28/10/2004).*

Na mesma trilha, o Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região já se posicionou quanto ao tema:

*"Grupo econômico. Requisitos. Unicidade contratual. Verbas rescisórias.*

*1 — Pretensão versando sobre o recebimento de verbas rescisórias, com estofó em norma coletiva reiteradamente considerada ineficaz, pela jurisprudência, não dá azo ao respectivo acolhimento. 2 — Havendo prova de comunhão administrativa de empresas, elas compõem o modelo cogitado no artigo 2º, §2º, da CLT. Nessa hipótese trata-se de empregador único, o que autoriza a transferência do empregado para empresa diversa da originária, sem que reste cristalizada a rescisão do contrato" (TRT 10ª R.; RO 98-37.2010.5.10.0019; relator desembargador João Amílcar Silva e Souza Pavan; DEJTDF 18/03/2011; Pág. 95).*

E fazendo coro às reflexões aqui retratadas, registra-se também as orientações contidas no Precedente Administrativo 59 do (antigo) Ministério do Trabalho (MTE) e na Súmula 129 do Tribunal Superior do Trabalho, ambas reforçando a concepção de "empregador único" e também de "contrato de trabalho único" quando se tem a constituição de grupo econômico:

*"Precedente Administrativo 59 MTE — Registro. Contrato de trabalho. Grupo econômico. O trabalho prestado pelo empregado a várias empresas do mesmo grupo econômico configura apenas um contrato de trabalho, sendo desnecessário o registro do empregado em cada uma das empresas. Autuação improcedente".*

*"Súmula 129/TST. Contrato de trabalho. Grupo econômico. 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".*

Portanto, reconhecido o conglomerado empresarial em terreno trabalhista, é salutar que se tenha em mente as consequências legais decorrentes desse fenômeno jurídico em sua amplitude, que implica, como se viu, em responsabilidade, de lado a lado, às partes envolvidas (empregado e empresas).

E, com o propósito final de tentar clarificar, na prática, os elementos estruturantes do enquadramento do grupo econômico no Direito do Trabalho, reproduz-se na sequência os preceitos normativos dos §§2º e 3º do artigo 2º da CLT, com a nova redação que lhes foi dada pela reforma trabalhista:

"Artigo 2º — (...)

§2º. *Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.*

§3º. *Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes".*

Não obstante a singeleza e a objetividade da norma legal definidora do instituto em estudo, a caracterização de grupo econômico na perspectiva trabalhista nem sempre é bem aplicada, devendo o intérprete, criteriosamente, investigar a presença de certos indicativos conformadores do conceito de agrupamento empresarial, tais como:

- Identidade de sócios: não é requisito para caracterizar o grupo econômico, mas é — *ou pode ser* — um sinal;
- Mesmo administradores/procuradores atuando em nome das empresas;
- Empresa (pessoa jurídica) sócia das outras empresas;
- Identidade ou conexão/interação dos negócios (atuação das empresas no mesmo segmento econômico ou em ramos complementares);
- Atuação/exploração da mesma marca/nome fantasia;
- Comunhão de interesses entre as empresas (atividade lucrativa em favor do grupo);
- Empregados de uma empresa prestando serviços às empresas de todo o grupo, fazendo emergir a ideia de "empregador único";
- Mesma gestão/administração (às vezes, mesmo setor comercial, mesmo setor de compras, mesmo setor de pessoal, mesmo setor contábil etc.);
- Relação de hierarquia entre as empresas (presença de uma empresa-mãe, que controla as demais — grupo econômico hierárquico ou vertical), ou relação de interligação entre as empresas (as empresas se encontram no mesmo plano — grupo econômico por coordenação ou horizontal).

Em arremate, conclui-se que a existência de um grupo econômico em termos trabalhistas acarreta consequências jurídicas para as partes envolvidas, gerando obrigações tanto no curso do contrato individual quanto após a sua extinção, resultantes da noção de "empregador único" e de "contrato de trabalho único".

**Date Created**

20/03/2021