

O GRUPO ECONÔMICO E A REFORMA TRABALHISTA EXISTE HARMONIA ENTRE O DIREITO EMPRESARIAL E O DIREITO DO TRABALHO?

Rafael Grassi Pinto Ferreira*

Resumo: O objetivo deste trabalho é analisar a conceituação jurídica de grupo econômico, partindo do enfoque do direito empresarial, verificar as alterações promovidas pela reforma trabalhista instituída pela Lei 13.467/2017, analisar se os novos dispositivos da legislação trabalhista estão em harmonia com os preceitos empresariais e refletir sobre possíveis impactos dos novos dispositivos para empresários empregadores e para os empregados.

Palavras-chave: Grupo Econômico. Concentração Econômica. Globalização. Reforma Trabalhista. Solidariedade.

INTRODUÇÃO

A dinâmica da economia leva as empresas a buscar parcerias formais e informais para a realização de suas atividades produtivas com maior eficácia e abrangência. Essas parcerias podem ser pontuais, mas não raramente se dão de forma estruturada através da união permanente de duas ou mais sociedades que se estabelecem como um grupo econômico, com interesses e atividades comuns.

* **Rafael Grassi Pinto Ferreira.** Bacharel em Direito pela UFMG. Especialista em Direito de Empresa pela PUC-MG. Especialista em Direito do Trabalho pela Gama Filho-RJ. MBA em Gestão de Pessoas pela FGV-RJ. MBA em Gestão e Judiciário pela FGV-RJ. Mestrando em Direito nas Relações Econômicas e Sociais pela Faculdade Milton Campos – MG.

A motivação para o agrupamento das empresas, de um modo objetivo, é a mesma motivação para a formação de uma firma, que é a redução de custos e maximização dos resultados. Como leciona Rachel Sztajn “as organizações econômicas visam a, de forma eficiente, reduzir custos de produção mediante a utilização de mecanismos que gerem o máximo de benefícios líquidos” (SZTAJN, 2004, p.17). Os grupos, em um patamar superior, têm o mesmo objetivo, para o próprio grupo e para cada uma das sociedades individualmente.

Em uma economia de livre iniciativa e livre mercado o agrupamento de empresas é uma estratégia de estruturação econômica favorecedora das eficiências, tanto da alocação de recursos, quanto da produção e distribuição de bens ou serviços.

O agrupamento econômico é visto no direito brasileiro com diversos enfoques, ora com o entusiasmo daqueles que a consideram uma estrutura propulsora da economia, ora por outros que se preocupam com a atribuição de responsabilidades e a proteção de grupos sociais desfavorecidos nas relações jurídicas, tais como consumidores e trabalhadores.

Em decorrência da recente publicação da Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, que entrou em vigor em 11 de novembro de 2017 e promoveu uma significativa reforma na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é relevante verificar os impactos na conceituação de grupo econômico, ou grupo societário.

Desta forma, este trabalho tem o objetivo analisar a conceituação jurídica de grupo econômico, sob o enfoque do direito empresarial e do direito do trabalho, verificar as alterações promovidas pela reforma trabalhista, através da Lei 13.467/2017, verificar se os novos dispositivos da legislação trabalhista estão em harmonia com os preceitos empresariais e refletir sobre possíveis impactos dos novos dispositivos para empresários empregadores e para os empregados.

II – GRUPO ECONÔMICO FORMAL

A constituição de grupos econômicos ou grupo de sociedades não é uma questão nova para o direito brasileiro que, desde a década de 1970, possui

regulamentação a respeito. A Lei das Sociedades Anônimas, Lei 6.404, de 15 de dezembro de 1976, dedicou o capítulo XXI, artigos 265 a 277 ao grupo de sociedades.

As formalidades estabelecidas no capítulo XXI da Lei das Sociedades Anônimas levaram a doutrina a classificar os grupos de sociedades nele previstos como grupo econômico formal, ou grupo econômico de direito, ou ainda, grupo econômico convencional.

A Lei das Sociedades Anônimas não nos fornece, de forma direta, um conceito de grupo de sociedades mas, através do artigo 265 e seguintes, podemos extrair os principais elementos conceituais:

Art. 265. A sociedade controladora e suas controladas podem constituir, nos termos deste Capítulo, grupo de sociedades, mediante convenção pela qual se obriguem a combinar recursos ou esforços para a realização dos respectivos objetos, ou a participar de atividades ou empreendimentos comuns.

§ 1º A sociedade controladora, ou de comando do grupo, deve ser brasileira, e exercer, direta ou indiretamente, e de modo permanente, o controle das sociedades filiadas, como titular de direitos de sócio ou acionista, ou mediante acordo com outros sócios ou acionistas.

§ 2º A participação recíproca das sociedades do grupo obedecerá ao disposto no artigo 244. (BRASIL, 2011)

Observa-se que o artigo acima transcrito teve uma especial preocupação com a formalidade da constituição do grupo econômico, com vistas a estabelecer uma estrutura facilitadora da união de esforços empresariais e a execução de atividades econômicas de interesse comum.

De maneira transversal, a conceituação do grupo econômico inicia-se pela conceituação de seus atores, quais sejam, a sociedade controladora e as sociedades controladas.

O rigor legal para a constituição de grupo econômico está presente na exigência expressa de celebração de um instrumento de convenção, como se vê em diversos artigos do Capítulo XXI da Lei das Sociedades Anônimas. E não basta celebrar uma convenção, o artigo 271 exige o arquivamento do ato societário da convenção, através da qual houve a constituição do grupo econômico, no órgão de registro de comércio.

O parágrafo primeiro do artigo 265 também nos fornece outros três elementos caracterizadores do grupo econômico: (i) a permanência ou não eventualidade do agrupamento, (ii) a interligação societária que se dá através da participação da empresa líder no controle das sociedades filiadas, como titular de direitos de sócio ou

acionista, ou mediante acordo com outros sócios ou acionistas, e (iii) o exercício do controle ou comando do grupo por uma empresa brasileira.

A aparente exigência de controle acionário, contido no artigo 265 é atenuada no artigo 266 que faz referência tanto à subordinação quanto à coordenação:

Art. 266. As relações entre as sociedades, a estrutura administrativa do grupo e a coordenação ou subordinação dos administradores das sociedades filiadas serão estabelecidas na convenção do grupo, mas cada sociedade conservará personalidade e patrimônios distintos. (BRASIL, 2011)

Com base no artigo 266 acima transcrito é usual, na doutrina e na jurisprudência a utilização das terminologias “grupo por subordinação” e “grupo por coordenação”. Entende-se por subordinação quando há uma relação vertical, na qual uma empresa se coloca em posição hierarquicamente superior, influenciando, como controladora, uma ou várias empresas controladas. E por coordenação entende-se a relação horizontal, na qual as empresas exercem influência econômica, uma sobre as outras, sem que nenhuma delas tenha o controle das demais, havendo, tão somente, uma liderança ou coordenação por parte de uma das empresas.

Cabe ainda destacar que o artigo 267 da Lei das Sociedades Anônimas estabelece que os grupos empresariais devem possuir designação na qual conste a palavra “grupo” ou “grupo de sociedades”, identificando-o como tal.

Em resumo, o grupo econômico formal ou de direito possui os seguintes elementos:

- a) Agrupamento permanente ou não eventual de empresas;
- b) Interligação societária;
- c) Controle ou coordenação por empresa brasileira;
- d) Formalização em convenção;
- e) Designação como grupo;
- f) Registro na Junta Comercial.

Com base nos elementos contidos na Lei das Sociedades Anônimas, unindo-os um a um, é possível elaborar um conceito de grupo econômico de direito ou grupo econômico formal, para permitir um futuro cotejamento com outras previsões relativas ao agrupamento de empresas.

Assim, grupo econômico de direito é, conceitualmente, o agrupamento permanente ou não eventual de empresas interligadas societariamente sob o controle ou coordenação de uma empresa brasileira, formalizado e designado como grupo em uma convenção registrada perante a Junta Comercial.

III - GRUPO ECONÔMICO DE FATO

É perceptível que a formação de grupos econômicos não ocorre exclusivamente no âmbito das sociedades anônimas, assim como, a dinâmica da atividade econômica e empresarial nem sempre está restrita aos rígidos limites da lei.

Ao longo das décadas seguintes à edição da Lei 6.404/1976 outras formas de agrupamento econômico foram se consolidando no Brasil, repetindo um fenômeno global, típico das sociedades capitalistas desenvolvidas ou em desenvolvimento.

A competitividade da economia moderna exige, cada vez mais a concentração econômica, a produção em escala, a atuação em redes e a globalização empresarial. Neste aspecto é relevante a doutrina de Tercio Sampaio Ferraz Junior, que reproduzimos abaixo:

Assim, quanto ao chamado grupo de fato, a doutrina (e a legislação) reporta-se aos fenômenos concentracionistas da moderna economia de mercado (concentração econômica), quer de natureza vertical quer de natureza horizontal. Tais fenômenos dão azo a uma entidade econômica de relevância jurídica, ainda que não constitua uma entidade jurídica, nos mesmos termos dos grupos convencionais. Os grupos de fato ganharam relevância no direito brasileiro, mormente por força do direito econômico, cuja importância, na economia de mercado, vem crescendo desde a promulgação da Constituição Federal de 1988. (FERRAZ JUNIOR, 2012, p.370)

No direito positivo brasileiro, de forma sucinta, o grupo econômico de fato foi formalmente reconhecido pela primeira vez através da Lei n. 8.884, de 11 de junho de 1994, a Lei de Defesa da Concorrência, como se vê no dispositivo abaixo transcrito:

Art. 17. Serão solidariamente responsáveis as empresas ou entidades integrantes do grupo econômico, de fato ou de direito, que praticarem infração da ordem econômica. (BRASIL, 1994)

A nova lei de defesa da concorrência, Lei nº 12.529, de 30 de novembro de 2011, revogou o dispositivo supratranscrito, mas, em seu artigo 33, repetiu integralmente o seu conteúdo.

O grupo de fato também está expressamente previsto no artigo 3º da Lei 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências:

Art. 3º.[...]

§ 2º As sociedades controladoras, controladas, coligadas ou, no âmbito do respectivo contrato, as consorciadas serão solidariamente responsáveis pela prática dos atos previstos nesta Lei, restringindo-se tal responsabilidade à obrigação de pagamento de multa e reparação integral do dano causado.

De acordo com o magistério de Fábio Ulhoa COELHO (2014, p. 262) os grupos de fato são aqueles que se estabelecem entre sociedades coligadas ou entre controladora e controladas, sendo que “coligadas” são as sociedades que têm influência significativa entre si e a sociedade “controladora” é aquela que detém o poder de controle de outra companhia.

COELHO construiu o conceito acima a partir de elementos esparsos na Lei de Sociedades Anônimas. Isso porque, antes do Capítulo XXI (arts. 265 a 277) que trata especificamente dos grupos de direito (formais ou convencionais), a referida lei estabeleceu em seu Capítulo XX vários dispositivos que tratam da interligação societária. Dentre tais dispositivos destacamos: o artigo 243 que obriga à emissão de relatório anual da administração de uma companhia e que deve relacionar os investimentos que ela fez em sociedades coligadas e controladas, bem como, mencionar as modificações ocorridas durante o exercício; o artigo 244 que veda a participação recíproca entre a companhia e suas coligadas ou controladas; os artigos 247 a 250 que contêm normas que garantem maior transparência nas relações entre controladas e coligadas por meios de regras sobre as demonstrações financeiras; o artigo 251 que trata da subsidiária integral; o artigo 252 que dispõe sobre a incorporação de ações de uma companhia por outra, dentre outros dispositivos que tratam da realidade fática das empresas.

No mesmo sentido é a doutrina de COMPARATO (1976, p. 94) para quem o grupo de fato está indiretamente previsto no Capítulo XX da Lei de Sociedades Anônimas, onde é dado tratamento às sociedades coligadas, controladoras e controladas.

O reconhecimento dos grupos de fato gerou, em consequência, o esvaziamento dos grupos convencionais, tanto que, para alguns doutrinadores, os grupos de direito no Brasil tendem a ser tornar “letra morta” na realidade empresarial brasileira (COMPARATO, 1976, p. 106 e SALOMÃO FILHO, 1998, p. 169).

Nos grupos de direito é necessário que haja uma relação de controle de uma empresa (controladora) em relação a outra (controlada), ou uma relação formal de coordenação por parte de uma das empresas. Por outro lado, nos grupos de fato basta que haja a interligação societária que poderá se dar não só por controle, coordenação, mas também por influência econômica.

Até 2008, a antiga redação do artigo 243, § 1º, da Lei de Sociedade Anônimas, considerava coligadas as sociedades quando uma participava, com 10% (dez por cento) ou mais, do capital da outra, sem controlá-la. Entretanto, a nova redação dada pela Lei nº 11.941, de 27 de maio de 2009, eliminou o critério percentual objetivo e passou a prever que são coligadas as sociedades nas quais a investidora tenha *influência significativa*. E mais adiante, nos §§ 4º e 5º do artigo 243, a influência significativa foi definida como a situação na qual a sociedade investidora detém ou exerce o poder de participar nas decisões das políticas financeira ou operacional da investida, sem controlá-la, e que ela é presumida quando a investidora for titular de 20% (vinte por cento) ou mais do capital votante das investidas, mesmo sem controlá-la.

O termo “influência significativa”, embora carente de objetividade, permitiu reconhecer como coligadas empresas nas quais há participação acionária diluída (inferior a dez por cento) mas há uma nítida subordinação a um comando de uma das empresas coligadas em relação aos mais importantes comandos ou decisões que impactam a funcionamento das demais.

Nos grupos de fato a noção de *influência significativa* tem significativo relevo:

Na verdade, *influência dominante*, o poder de um agente econômico de influir sobre o planejamento econômico do outro agente econômico, é, nesse sentido, noção ao mesmo tempo, mais ampla e mais restrita que a noção estrita de controle no direito societário, o que é importante para a configuração de grupo econômico de fato, mormente no direito trabalhista.

É mais ampla porque basta que haja influência sobre os órgãos ou cargos diretamente relacionados à produção e à atuação da empresa no mercado. Mais estrita, porque, nesse caso, o requisito da permanência exige maior estabilidade que a noção societária de

controle. Exige-se influência de fato, constante e abrangente. (FERRAZ JUNIOR, 2012, p. 374)

Assim, em face ao exposto, o grupo econômico de fato é, conceitualmente, o agrupamento permanente ou não eventual de empresas interligadas societariamente sob o controle, coordenação ou influência significativa de uma empresa brasileira, independentemente de qualquer formalização através de convenção ou registro perante a Junta Comercial.

IV - PERSONALIDADE JURÍDICA E RESPONSABILIDADE

É possível afirmar, como regra geral, que o grupo econômico não possui personalidade jurídica própria e que não há responsabilidade solidária ou subsidiária entre as empresas que dele fazem parte. Não há, nem na Lei de Sociedade Anônimas, nem no Código Civil nenhum dispositivo que determine a existência de responsabilidade solidária ou subsidiária entre empresas que compõem o grupo econômico. Mas há exceções expressamente estabelecidas em leis especiais.

A primeira exceção é a prevista no Código de Defesa do Consumidor, Lei 8.078, de 11 de setembro de 1990:

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. (BRASIL, 1990)

A segunda exceção está na Lei 8.212, de 24 de julho de 1991, art. 30, inciso IX, que dispõe sobre o custeio da previdência social:

IX - as empresas que integram grupo econômico de qualquer natureza respondem entre si, solidariamente, pelas obrigações decorrentes desta Lei; (BRASIL, 1991)

A terceira exceção está prevista na Lei 12.529, de 30 de novembro de 2011, de defesa da concorrência, quando apurado ato ilícito lesivo à ordem econômica.

Art. 33. Serão solidariamente responsáveis as empresas ou entidades integrantes de grupo econômico, de fato ou de direito, quando pelo menos uma delas praticar infração à ordem econômica. (BRASIL, 2011)

A quarta exceção consta na Lei 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. No segundo parágrafo do artigo 3º, foi consignado “as sociedades controladoras, controladas, coligadas ou, no âmbito do respectivo contrato, as consorciadas serão solidariamente responsáveis pela prática dos atos previstos nesta Lei, restringindo-se tal responsabilidade à obrigação de pagamento de multa e reparação integral do dano causado

E a quinta exceção está na legislação trabalhista, em relação às empresas e ao grupo econômico quando exercem relações jurídicas na qualidade de empregador, como será visto de forma mais detalhada no próximo capítulo deste estudo.

V - GRUPO ECONÔMICO NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Tal qual ocorre nas relações de consumo, também nas relações empregatícias há, em tese, uma disparidade de forças. De um lado a empresa, como representante do capital tido como forte e dominador, e de outro lado, o empregado, representando o trabalho, tido como o lado fraco e dominado. Por mais que a generalizações sejam perigosas e possam levar a conclusões equivocadas, esta presunção de desigualdade de partes, baseada em situações mais recorrentes, tornou-se uma opção do direito do trabalho. Mundo afora, as legislações trabalhistas buscam diminuir as desigualdades através de dispositivos legais que protejam o trabalhador. Esta também foi a opção abraçada fortemente pelo Brasil.

Como alerta SÜSSEKIND (1994, p. 69) “já em 1937 o legislador tratou do grupo empregador (Lei 435). E a CLT, seis anos mais tarde, manteve, com redação quase idêntica, a norma anterior”.

E até o início da vigência da Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, que se deu em 11 de novembro de 2017, a CLT previa em seu artigo 2º, §2º, o conceito de empregador e a corresponsabilidade das empresas com a seguinte redação:

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. (BRASIL, 2017)

Nota-se que a CLT, ao se referir à atuação das empresas, e não aos critérios formais e convencionais, parece não se limitar ao conceito de grupo formal ou de direito. Sobre esse aspecto, Arnaldo Süssekind, com a autoridade de um dos construtores da legislação trabalhista, afirmou:

[...] o grupo empregador de que trata a CLT não corresponde apenas ao *grupo de sociedades* a que se refere o Capítulo XXI da Lei das Sociedades Anônimas. A responsabilidade solidária das empresas componentes de um grupo econômico *independe de formalização*. Na verdade, o conceito de grupo empregador adotado pela CLT traduz uma tomada de posição do Direito diante de um fenômeno de concentração econômico-financeira. O propósito do legislador foi sobrepôr ao formalismo jurídico a evidência de uma realidade social. Aliás, a lei trabalhista não condiciona a configuração do grupo empregador, para efeitos da relação de emprego, à circunstância de serem as empresas componentes do grupo econômico controladas, dirigidas ou administradas por uma sociedade-mater ou por uma *holding company*. (SÜSSEKIND, 2010, p. 218)

No mesmo sentido, Amauri Mascaro Nascimento ponderou que a norma trabalhista

[...] não indica formas ou tipos de grupos, fazendo apenas a exigência de que o grupo seja industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, sem outras especificações, com o que, para os seus fins, não há como limitar formas de grupos, desde que se enquadrem nos seus conceitos fundamentais, mais flexíveis que os do direito comercial. (NASCIMENTO, 2007, p.221).

A amplitude defendida por SÜSSEKIND e NASCIMENTO, de fato, extrapola o conceito do grupo de direito, ou grupo formal, regulado no Capítulo XXI da Lei de Sociedades Anônimas. Reparem, extrapola o Capítulo XXI, mas não extrapola a lei

de Sociedades Anônimas em seu conjunto, tendo em vista que o conceito de grupo de fato, já explorado no Capítulo III desse estudo, atende plenamente aos objetivos protetivos da legislação trabalhista, justamente por afastar a formalidade e abranger as situações nas quais as empresas atuam em subordinação, coordenação ou influência significativa.

CARRION (2018, p. 41), ao comentar o artigo 2º. §2º da CLT também não faz referência direta ao “grupo de fato”. Menciona “grupo informal” (embora, de forma não apropriada, cite o artigo 265 da Lei de Sociedades Anônimas que é disciplinador do “grupo de direito”) e aponta que o “o grupo pode tanto ser hierarquizado (uma única empresa controla as demais) quanto por coordenação (não há controle de nenhuma delas; regem-se pela unidade de objetivo).”

Assimilando com maior propriedade as disposições societárias, Eduardo Gabriel Saad aborda o requisito da influência significativa, que possibilita a abrangência protetiva dos trabalhadores, perseguida pelo regramento trabalhista:

Informa o artigo 243, da lei em tela, que “são coligadas as sociedades nas quais a investidora tenha influência significativa”. De acordo com os §§ 4º e 5º desse artigo considera-se que há influência significativa quando a investidora detém ou exerce o poder de participar nas decisões das políticas financeira ou operacional da investida, sem controlá-la, e entende-se como presumida influência significativa quando a investidora for titular de 20% (vinte por cento) ou mais do capital votante da investida, sem controla-la.

Logo, não se há de falar em grupo econômico solidariamente responsável pela dívida trabalhista de um dos seus integrantes, se não houver a demonstração dessa influência significativa prevista nesse dispositivo legal. (SAAD, 2017, p. 87)

Na mesma linha, de preponderância do critério “influência significativa”, ou noutras palavras, “influência dominante, Sérgio Pinto Martins diz que o requisito principal é o controle de uma empresa sobre a outra, que consiste na possibilidade de uma empresa exercer influência dominante sobre outra (MARTINS, 2001, p.169).

Na jurisprudência dos tribunais trabalhistas, não raramente, a mera identidade de sócios foi utilizada como fundamento para caracterizar a existência de grupo econômico. Esse critério, mesmo que condicionado à atuação no mesmo ramo empresarial, tem o potencial de causar graves injustiças contra acionistas de boa-fé que ficavam sujeitos a ver suas empresas serem condenadas a pagar dívidas de

outras companhias, apenas porque um dos seus sócios (muitas vezes minoritário) também era sócio de uma outra empresa detentora de débitos trabalhistas.

O critério “sócio comum” carece de base legal e de técnica jurídica, manejado de forma arbitrária e subjetiva pelos magistrados que o adotam, porque fazem um juízo de conveniência em cada caso concreto. Basta analisar um exemplo extremado para comprovar a inadequação metodológica: João, que comprou ações da Petrobrás Distribuidora S.A., também é acionista do Posto de Gasolina XYZ, em uma pequena cidade do interior de Minas Gerais. Pelo critério “sócio comum”, e porque ambas as empresas atuam com comércio de combustíveis, o Posto XYZ poderia ser acionado a pagar as dívidas trabalhistas da Petrobrás Distribuidora S.A.

É claro que o hipotético exemplo dificilmente ocorrerá na prática, visto que se espera do magistrado trabalhista um juízo de ponderação para aquilatar a real participação do sócio em ambas as empresas. Por outro lado, o exemplo serve para demonstrar porque o critério “sócio comum” não pode ser considerado o critério determinante para a configuração de grupo econômico. Aliás, essa sempre foi a doutrina, ainda atual, de SÜSSEKIND:

Esclareça-se, ainda, que um mesmo empresário pode integrar a administração superior de algumas empresas sem que estas constituam um grupo econômico, desde que as respectivas sociedades sejam “realmente, independentes, autônomas e fora do âmbito de quem participa da direção delas”. O *trust* e o *cartel*, cuja prática é condenada por diversas legislações, também não configuram grupos empresariais para os efeitos da relação de emprego, posto que a aliança entre as suas administrações conserva a independência de cada uma delas. (SÜSSEKIND, 2010, p. 221).

Diante da inconstância das decisões dos juízes e tribunais trabalhistas, o Tribunal Superior do Trabalho, através da Subseção I de Dissídios Individuais analisou divergência entre as suas turmas e proferiu acertada decisão sobre o tema, afastando a identidade de sócios como critério caracterizar do grupo econômico:

EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. CONFIGURAÇÃO DE GRUPO ECONÔMICO. ART. 2º, § 2º, DA CLT. EXISTÊNCIA DE SÓCIOS EM COMUM. A interpretação do art. 2º, § 2º, da CLT conduz à conclusão de que, para a configuração de grupo econômico, não basta a mera situação de coordenação entre as empresas. É necessária a presença de relação hierárquica entre elas, de efetivo controle de uma empresa sobre as outras. O simples fato de haver sócios em comum não implica por si só o reconhecimento do grupo econômico. No caso, não há elementos fáticos que comprovem a

existência de hierarquia ou de laços de direção entre as reclamadas que autorize a responsabilidade solidária.

(TST - Subseção I Especializada em Dissídios Individuais- Processo Nº E-ED-RR-214940-39.2006.5.02.0472 - Relator Ministro Horácio Raymundo de Senna Pires – Data de Julgamento: 22 de maio de 2014)

Apesar da finalidade harmonizadora das decisões da Seção de Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, mesmo após a decisão acima noticiada, alguns juízes de instâncias inferiores continuaram a adotar o critério “sócio comum” para, a partir dele, inferir a existência de outros critérios, como se vê nos acórdãos abaixo:

GRUPO ECONÔMICO POR COORDENAÇÃO. CARACTERIZAÇÃO. Segundo interpretação progressiva do art. 2º, parágrafo 2º, da CLT, o grupo econômico se caracteriza não só pela relação de subordinação, que leva em conta a direção, o controle ou administração entre as empresas, mas também pela relação de coordenação em que as empresas atuam, horizontalmente, participando de empreendimentos de interesses comuns. A existência de sócios comuns e a atuação conjunta das empresas no mercado econômico caracterizam grupo econômico por coordenação, o que atrai a responsabilidade solidária pelos débitos trabalhistas. (TRT 2ª Região - Processo 01399008120065020074 – 4ª. Turma - Relator: Ivani Contini Bramante, Data de Julgamento: 10/02/2015)

GRUPO ECONÔMICO. A existência de sócios comuns, aliada ao fato de que ambas as empresas terem como objetivo social o transporte coletivo de passageiros, caracteriza, à luz da legislação trabalhista, grupo econômico. (TRT 1ª. Região – Processo 0036200-10.2009.5.01.0043 – 2ª. Turma - Relator Fernando Antonio Zorzenon da Silva – Data do Julgamento: 17 de setembro de 2014).

Em nome da autonomia funcional e da liberdade de pensamento, parcela da magistratura age com excessiva independência, o que não contribui para a segurança jurídica, razão pela qual, a reforma trabalhista implementada através da Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, buscou, limitar os espaços interpretativos.

Em face do exposto, é possível afirmar que a grupo econômico pode ser presumido, independentemente de outras provas quando existe uma relação de subordinação ou de coordenação formalizada.

Não existindo o elemento formal, deve ser analisada a influência dominante. É uma matéria a ser provada e não presumida. E a prova pode ser feita de diversas maneiras, dentre elas: participação em decisões relevantes, confusão de bens, assunção de dívidas de uma empresa por outra, empréstimo entre as sociedades, etc.

VI - GRUPO ECONÔMICO E A REFORMA TRABALHISTA

A Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, alterou o § 2º do artigo 2º da CLT e introduziu um novo parágrafo 3º, como demonstrado no quadro comparativo a seguir:

Redação Anterior	Nova Redação
<p>§ 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.</p>	<p>§ 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.</p>
	<p>§ 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 integrante.</p>

Quadro 1 – Demonstrativo das Alterações no artigo 2º da CLT.

Quanto ao parágrafo segundo, as mudanças não afetaram a essência do dispositivo. Observa-se, de início, que foi mantida a excepcional previsão de responsabilidade solidária das empresas integrantes de um grupo econômico.

Houve uma significativa melhoria de redação quanto à referência ao grupo empregador. Antes, a CLT referia-se a grupo industrial ou comercial, mas em seguida completava, “ou de qualquer outra atividade econômica”. Ora, esta expressão geral tornava completamente desnecessária a referência às atividades industriais e comerciais.

No mesmo parágrafo segundo houve uma alteração que não foi mera melhoria de redação e constituiu avanço protetivo importante. Ao dizer primeiramente que há solidariedade entre empresas que estão “sob a direção, controle ou administração de outra”, como na redação anterior, a lei claramente contempla as hipóteses de grupos formais ou de fato, nas quais há uma a relação de subordinação, ou seja, quando há o controle das empresas do grupo por uma empresa líder. Mas, V. 3, n. 2 (2018), Edição Ordinária ISSN 2318-602X

em seguida, ao dizer, “ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico”, fica evidenciado que há solidariedade entre empresas de um grupo que atua em sistema de coordenação. Desta forma, a nova redação da CLT contempla o entendimento que fora construído pela Justiça do Trabalho.

Além disso, para evitar abusos, já ocorridos e ainda possíveis de ocorrer na Justiça do Trabalho, o legislador incluiu um novo parágrafo, o terceiro, no qual buscou explicitar melhor as condições nas quais se configura o grupo econômico e a solidariedade entre as empresas. Na parte inicial do parágrafo terceiro está expresso que “não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios”. Ora, mais uma vez, o entendimento jurisprudencial da Justiça do Trabalho foi prestigiado, cabendo aqui fazer referência ao julgamento do processo nº E-ED-RR-214940-39.2006.5.02.0472, já citado e transcrito anteriormente. Fica evidente que o legislador pretendeu dar *status* de lei ao entendimento já expresso pela Seção de Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, diminuindo os espaços para decisões rebeldes, como também já visto e transcrito.

Vê-se ainda, no parágrafo terceiro, que para a configuração do grupo econômico são necessários três novos requisitos: (i) a demonstração do interesse integrado, (ii) a efetiva comunhão de interesses e (iii) a atuação conjunta das empresas dele integrante. A expressão “sendo necessárias”, no plural, não deixa dúvida quanto à necessidade de preenchimento concomitante dos três requisitos.

E o que significa exatamente estes novos requisitos?

Por “**interesse integrado**”, pode-se entender a perspectiva de obter uma vantagem ou proveito que possa ser compartilhado entre às empresas. Um interesse que, em partes iguais ou não, contemple as empresas do grupo.

Por “**efetiva comunhão de interesses**” pode-se entender a participação em comum em interesses (FERREIRA, 1986, p. 443), a convergência ou identidade de interesses.

Os dois primeiros requisitos são muito próximos, mas não são redundantes. Duas empresas podem ter **comunhão** de interesses sem que eles estejam **integrados**. Por exemplo, hipoteticamente, a PETROBRÁS e a SHELL têm interesses em comum, relativamente à exploração, distribuição e comercialização de petróleo e produtos derivados, mas estes interesses não estão integrados, pelo contrário, os

interesses destas duas companhias são concorrentes e desconectados economicamente, logo, elas não constituem um grupo.

Havendo interesse comum e integrado, as empresas estão aptas a cumprir o terceiro requisito que é a “**atuação conjunta das empresas dele integrante**”. Percebe-se, pois, que os dois primeiros requisitos são “causa” e este terceiro requisito é “consequência”, um requisito prático, que pode ocorrer ou não e que deve ser objeto de prova em cada caso concreto.

Os Tribunais Regionais do Trabalho já estão atualizando as suas decisões às novas regras implantadas pela legislação trabalhista reformada:

RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. GRUPO ECONÔMICO.
Configurado o interesse integrado e comum no desenvolvimento empresarial próprio à formação de grupo econômico, resta caracterizada a hipótese do artigo 2º, § 2º, da CLT, que tem como consequência legal o reconhecimento da solidariedade quanto aos créditos apurados em favor do trabalhador.
(TRT 4ª Região – 6ª. Turma - PROCESSO nº 0020963-09.2015.5.04.0732 – Relator: RAUL ZORATTO SANVICENTE – Data do julgamento: 16 de maio de 2018).

Os três novos requisitos parecem convergir e se conformar com os conceitos já utilizado pela legislação e doutrina do direito empresarial: (i) influência significativa ou influência dominante, (ii) atuação em subordinação e (iii) atuação em coordenação.

VII – CONCLUSÃO

O tema-problema proposto por este estudo consistiu em analisar se existe, ou não, harmonia entre o direito empresarial e o direito do trabalho relativamente ao conceito de grupo econômico.

E a resposta é afirmativa, em relação à legislação dos dois ramos do direito, não obstante a interpretação demasiadamente elastecida de alguns magistrados trabalhistas possa mascarar esta harmonia.

As justificativas para esta conclusão, em prol da harmonia, podem ser articuladas da seguinte forma:

a) Quanto à solidariedade.

Como visto nos capítulos anteriores, no direito empresarial, como regra, não existe solidariedade entre empresas de um grupo econômico e a solidariedade,

prevista na legislação trabalhista, não chega a ser uma contradição entre os dois ramos do direito, mas um complemento necessário para a realidade das relações de emprego. O direito empresarial, então, disponibiliza uma regra geral, que é complementada por uma regra específica do direito do trabalho, tal qual também ocorre no direito previdenciário, no direito do consumidor e na lei antitruste.

b) Quanto aos grupos de fato.

É comum na doutrina e na jurisprudência a afirmativa de que o conceito de grupo econômico no direito do trabalho é mais amplo do que o do direito empresarial. Na verdade, essa afirmativa só é correta quando a noção de grupo econômico do direito do trabalho é cotejada com o conceito de **grupo econômico de direito** (formal ou convencional) previsto no Capítulo XXI da Lei das Sociedades Anônimas.

O direito empresarial já evoluiu significativamente nas últimas décadas, com base no Capítulo XX da Lei de Sociedades Anônimas, para reconhecer também a existência do **grupo econômico de fato**, tanto por subordinação quanto por coordenação, tal qual ocorre com o grupo econômico de direito.

A conjugação dos dois tipos de grupos econômicos, de direito e de fato, atende plenamente aos objetivos do direito do trabalho, especialmente ao princípio da primazia da realidade, e com ele estão em perfeita harmonia.

c) Quanto aos sócios.

No direito empresarial sempre foi claro que a mera identidade de sócios entre empresas do mesmo ramo de negócios não é suficiente para a caracterização do grupo econômico. Muito mais importante do que a participação societária é a real participação do sócio que exerce atos de gestão, administração ou controle, que toma decisões relevantes, que influencia de forma significativa ou dominante.

Por outro lado, a Justiça do Trabalho sempre foi bastante vacilante quanto ao tema. Contudo, a partir de 22/04/2014, com o julgamento do Processo nº E-ED-RR-214940-39.2006.5.02.0472 pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, do Tribunal Superior do Trabalho, e especialmente a partir da nova redação do § 3º do artigo 2º da CLT, dada pela Lei 13.467/2017, o Direito do Trabalho ficou alinhado ao Direito Empresarial.

d) Quanto aos novos requisitos do artigo 2º, § 2º, da Lei 13.467/2017.

Diante de um caso concreto a ser solucionado, os grupos econômicos de direito dispensam uma análise mais minuciosa porque a existência deles está formalizada através de uma convenção registrada na Junta Comercial. Por isso, os novos requisitos do artigo 2º, § 2º, da Lei 13.467/2017 têm especial relevância para verificação da existência do grupo econômico de fato.

Ao dizer primeiramente que há solidariedade entre empresas que estão “sob a direção, controle ou administração de outra”, como na redação anterior, a lei claramente contemplou as hipóteses de grupos formais ou de fato, nas quais há uma relação de subordinação. Em seguida, ao complementar incluindo as empresas que “mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico”, ficou evidenciado que a lei aumentou a proteção dada aos empregados para deixar evidenciado, de forma expressa, o que antes era apenas uma ilação da doutrina e da jurisprudência, ou seja, não restam mais dúvidas quanto à solidariedade entre empresas de um grupo que atua em sistema de coordenação.

Os três novos requisitos estão em harmonia com os conceitos já utilizados pela legislação e doutrina do direito comercial: (i) influência significativa ou influência dominante, (ii) atuação em subordinação e (iii) atuação em coordenação.

Enfim, a Lei 13.467, de 13 de julho de 2017 não promoveu alterações significativas no conceito de grupo econômico, considerando a ótica estritamente legal. Mas a lei reformadora teve o objetivo valioso, além do mero do texto legal, qual seja, o de orientar a interpretação da legislação para, desta forma, evitar conflitos e a disparidade de entendimentos.

A liberdade de interpretação que os magistrados trabalhistas se dão, para aplicar o direito de forma moldada aos seus critérios subjetivos de justiça tem provocado distorções do conteúdo da norma e justificaram a reforma trabalhista. A reforma trabalhista não pretendeu mudar a lei, mas uniformizar as interpretações e harmonizá-las ao direito empresarial.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em 02 de jun. 2018.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, 1988**. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em 2 jun. 2018.

BRASIL. **Lei 6.404, de 15 de dezembro de 1976**. Dispõe sobre as Sociedades por Ações. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6404consol.htm. Acesso em 7 jul 2018.

BRASIL. **Lei 8.078, de 11 de setembro de 1990**. Código de Defesa do Consumidor. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/l8078.htm. Acesso em 7 jul 2018.

BRASIL. **Lei 8.212, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social e institui Plano de Custeio e dá outras providências. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212cons.htm. Acesso em 7 jul 2018.

BRASIL. **Lei n. 8.884, de 11 de junho de 1994**. Dispõe sobre o Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE) e sobre a prevenção e a repressão às infrações contra a ordem econômica. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8884.htm. Acesso em 7 jul 2018.

BRASIL. **Lei nº 12.529, de 30 de novembro de 2011**. Estrutura o Sistema Brasileiro de Defesa da Concorrência e dispõe sobre a prevenção e repressão às infrações contra a ordem econômica. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/Lei/L12529.htm. Acesso em 7 jul 2018.

BRASIL. **Lei 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em 07jul 2018.

CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis trabalhistas**. Atualizado por Eduardo Carrion. São Paulo. Saraiva, 42ª. edição, 2018.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Manual de Direito Comercial. Direito de Empresa**. 26ª. ed. São Paulo. Saraiva, 2014.

COMPARATO, Fábio Konder. **Os grupos societários na nova lei de sociedades por ações**. Revista de Direito Mercantil, Industrial, Econômico e Financeiro, nº 23. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1976, p. 94 e 106.

FERRAZ JUNIOR, Tercio Sampaio. **Grupo de Fato: Da Legislação Societária e Concorrencial à Legislação Trabalhista.** In KUYVEN, Luiz Fernando Martins (Org.). Temas essenciais de direito empresarial. Estudos em homenagem a Modesto Carvalhosa. São Paulo: Saraiva, 2012.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Dicionário da Língua Portuguesa.** 2ª. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 31ª. ed. São Paulo: Atlas, 2015

NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. **Iniciação ao Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2007.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Consolidação das Leis do Trabalho Comentada.** Atualizada por José Eduardo Duarte Saad e Ana Maria Saad Castello Branco. São Paulo: LTr, 2017.

SALOMÃO FILHO, Calixto. **O novo direito societário.** São Paulo: Malheiros, 1998.

SZTAJN, Rachel. **Teoria Jurídica da Empresa. Atividade Empresária e Mercados.** São Paulo: Atlas, 2004.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Grupo Empregador.** Brasília: Revista do TST, 1994.

SÜSSEKIND. **Curso de Direito do Trabalho.** 3ª ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.