

O grupo econômico na justiça do trabalho

Autore: Jose Geraldo da Fonseca

In: Diritto civile e commerciale

Para o direito do trabalho, empregador é a **empresa**. Empresa é a **atividade** do empresário. O empregado não celebra contrato de trabalho com este ou aquele empresário, mas com a atividade exercida por ele. Por isso, pouco importa a alteração na estrutura jurídica da empresa, isto é, se a empresa fundiu-se a outra, cindiu, incorporou ou foi incorporada, vendida, cedida, trespessada, se passou de sociedade por cotas de responsabilidade limitada a sociedade anônima, ou vice-versa. Segundo o conceito clássico de sucessão de empregadores, se a atividade empresária passou das mãos de um para as de outro empresário, e se o contrato de trabalho começou com o sucedido e continuou com o sucessor, há sucessão, e o novo empresário responde pela dívida trabalhista deixada pelo antigo dono da empresa. Uma corrente mais moderna de juízes do trabalho entende que nem mesmo a continuidade dos contratos de trabalho é desejável, e que basta a compra do ponto comercial ou de um simples estabelecimento da empresa para a configuração da sucessão. Essa corrente sustenta que, dependendo do tipo de negócio, até mesmo a aquisição do aviamento basta para atribuir responsabilidade trabalhista ao novo empresário.

Há hipóteses em que uma ou mais empresas estão unidas numa cadeia produtiva onde cada uma se ocupa de determinada tarefa, mas todas se beneficiam do produto final. Nesses casos, diz-se que há um **grupo econômico**. Para o direito do trabalho, **grupo econômico** é aquela **situação de fato** em que uma ou mais sociedades empresárias, tendo, cada uma delas, personalidade jurídica própria, está sob direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica. Constatada essa evidência, cada empresa coligada será solidária nos débitos, entre si e em relação à empresa principal[1]. Segundo a doutrina trabalhista, para que se tenha grupo econômico não é necessária a rigidez própria desse instituto no direito civil, no direito tributário ou no direito empresarial. Como o reconhecimento do grupo econômico interessa ao direito do trabalho apenas no efeito secundário de garantia do crédito do empregado, tanto que não se define relação de emprego em face do grupo, mas de alguma de suas coligadas, não é preciso que se tenha, claramente, um **pool** de empresas, um **consórcio**, uma **holding pura**, e nem mesmo a sua formalização por meio de instrumentos

levados a depósito junto aos órgãos registraiis ou do comércio. Dá-se grupo econômico, para o direito do trabalho, quando duas ou mais empresas se juntam por uma **abrangência subjetiva**(todas têm de ter fim econômico e estar na mesma cadeia produtiva da sociedade principal) e haver **nexo relacional interempresas**[2], que tanto pode se configurar pela direção hierárquica quanto pela simples coordenação das atividades. Nem sempre será necessária a relação de dominação empresarial, já que nos grupos econômicos complexos, notadamente nas sociedades modernas, esse controle nem é presente, nem é perceptível. A coordenação das atividades negociais basta para o juiz do trabalho inferir a existência do grupo[3], como, aliás, consta da melhor doutrina[4], **litteris**:

“...basta uma relação de coordenação entre as diversas empresas sem que exista uma posição predominante, critério que nos parece melhor, tendo-se em vista a finalidade do instituto...que é a garantia da solvabilidade dos créditos trabalhistas”.

Imagine-se, por hipótese, uma empresa que fabrique determinado produto, que é embalado por outra empresa distinta da primeira, armazenado por uma terceira que tem como objeto social a exploração de armazéns e transportado por uma derradeira, cujo objeto social é a locação de **containers**. Cada uma dessas empresas tem patrimônio, direção e contabilidade próprios, e nenhuma delas está sob o comando ou direção de outra, mas todas, em alguma medida, compõem uma imaginária cadeia causal que faz com que o produto da primeira chegue ao mercado através da atividade das outras. Para o direito do trabalho, todas essas empresas compõem uma cadeia produtiva porque a atividade de uma, embora autônoma em relação às outras, é interdependente. É claro que a primeira empresa, fabricante desse produto hipotético, poderia escoar a sua produção celebrando diversos tipos de contratos civis com as outras empresas que armazenam, embalam e transportam seu produto, mas, se não o faz, preferindo constituir um punhado de empresas menores que possam dar confiabilidade à sua estratégia de mercado e lhe fornecer uma logística a preço menor, assume o risco de constituir um grupo econômico por derivação. Se um empregado trabalhar para uma dessas empresas, ou para várias ao mesmo tempo, haverá apenas um contrato de trabalho, mas, para os efeitos da relação desemprego, todas as empresas desse grupo econômico são solidariamente responsáveis pelas dívidas trabalhistas do empregador original¹. Não importa se o empregado prestou serviços exclusivamente para uma dessas empresas, para várias delas ou para todas. Se uma delas, verdadeira empregadora desse trabalhador, quebra, pede recuperação ou está

em situação econômica que não lhe permite satisfazer a dívida trabalhista reconhecida por sentença, o empregado pode reclamá-la de qualquer das outras integrantes desse grupo. Não se trata de dizer que há vários contratos simultâneos de trabalho, ou que cada empresa do grupo responde por uma quota ideal do débito. Nada disso. O grupo econômico não é empregador. O empregador continua sendo a sociedade empresária que, efetivamente, contratou os serviços daquele empregado, e todas as empresas do grupo respondem pelo total da dívida. É equívoca, exatamente por isso, a tese usualmente brandida nos processos do trabalho para que, primeiro, se esgote o patrimônio da empresa devedora, depois o de seus eventuais sócios e, só depois, o das demais empresas do grupo. O credor trabalhista pode exigir a totalidade do débito de uma das empresas do grupo ou de todas, ao mesmo tempo. O mesmo raciocínio vale para os casos em que o verdadeiro empregador do credor trabalhista vai à falência. Não é necessário que o empregado habilite seu crédito nos autos da falência. Basta que dirija a execução contra as outras empresas de boa saúde financeira. Por fim, uma advertência: o TST firmou o entendimento de que a empresa que não foi chamada ao processo na fase de conhecimento não pode ser responsabilizada pelos débitos na execução.

[1] CLT, art.2º, §2º.

[2] DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo:LTr,2005,4ª edição,p.398/400.

[3] DELGADO, Maurício Godinho.Op.cit.,p.400.

[4] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. São Paulo:LTr, 14ª edição, p.141.

1E.n.129/TST.

<https://www.diritto.it/o-grupo-economico-na-justica-do-trabalho/>