

# GRUPO ECONÔMICO

---

Conforme Lei nº 13.467/2017

Wilson Seabra Neto

**\*Todos os direitos reservados.**

## INTRODUÇÃO

O presente material abrange de forma objetiva sobre o conceito de grupo econômico, sua caracterização, bem como alteração sofrida a partir da vigência da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista).

Além da apresentação de forma teórica sobre seu conceito e caracterização, foram selecionadas jurisprudências para melhor compreensão do leitor.

O material tem como objetivo de auxiliar nos estudos dos operadores do direito em geral, em especial aos profissionais que escolheram a área trabalhista como âmbito de atuação. É direcionado também aos estudantes de direito que vão prestar o Exame de Ordem dos Advogados e aos concurseiros.

Ao final do material foram disponibilizados exercícios sobre o tema para melhor fixação de aprendizado.

Bons estudos!

**Wilson Seabra Neto**

## SUMÁRIO

I.	Grupo Econômico.....	4
1.1	Conceito.....	4
II.	Critério para reconhecimento do grupo econômico .....	5
III.	Teorias da solidariedade ativa e solidariedade passiva .....	9
3.1	Solidariedade passiva .....	9
3.2	Solidariedade ativa.....	9
IV.	Aspecto processual.....	13
V.	Responsabilidade de sócio retirante .....	13
VI.	Atual entendimento do TST. Precedentes. ....	14
VII.	Exercícios .....	15
VIII.	Gabarito.....	19
IX.	BIBLIOGRAGIA.....	20

## I. Grupo Econômico

### 1.1 Conceito

Considera-se **grupo econômico** sempre que uma ou mais empresas, embora cada uma delas possua personalidade jurídica própria, estiverem sob **direção, controle** ou **administração** de outra, ainda que guarde cada uma sua própria autonomia. Caracterizado grupo econômico, as empresas são responsáveis solidariamente às obrigações decorrentes da relação de emprego, nos termos do art. 2º, §2º, da CLT.

Em complementação, para o fato de existir sócios em comum, por si só, não é suficiente para caracterização do grupo econômico, sendo necessário demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes, nos termos do art. 2º, §3º, da CLT.

Para esclarecimentos:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 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**. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

§ 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**. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

Grupo econômico pode também ser definido como a figura resultante da vinculação justabalhista que se forma entre dois ou mais entes favorecidos direta ou indiretamente pelo mesmo contrato de trabalho em decorrência de existir entre esses entes

laços de direção ou coordenação em face de atividades industriais, comerciais, financeiras, agroindustriais ou de qualquer outra natureza econômica.<sup>1</sup>

Com **objetivo de oferecer** aos trabalhadores de determinada empresa coligada a um grupo de outras a **garantia de seus direitos**, a fim de **evitar manobras fraudulentas** e outros atos prejudiciais que se prestariam é que se originou a norma do dispositivo acima mencionado.<sup>2</sup>

Maurício Godinho Delgado (2015, p. 438,439) disciplina que a responsabilidade solidária entre as empresas componentes do grupo econômico resulta de lei (art. 2º, §2º, da CLT; art. 275, do Código Civil), cujo efeito legal é de conferir ao credor (trabalhador) o poder de exigir de todas as empresas integrantes do grupo econômico o pagamento por inteiro da dívida existente, ainda que tenha laborado para apenas uma dessas empresas.

## II. Critério para reconhecimento do grupo econômico

Como ensina Maurício Godinho Delgado (2015, p. 439), no estudo para caracterização do grupo econômico deve-se analisar a **abrangência objetiva** do grupo, sua **abrangência subjetiva** e o **nexo relacional** entre as empresas integrantes.

A **abrangência objetiva** do grupo econômico não ultrapassa o Direito do Trabalho, não possuindo caráter civil, tributário, comercial ou de qualquer outro ramo do Direito.<sup>3</sup>

Por esta razão, no âmbito trabalhista não são exigidas as formalidades previstas por outros ramos do Direito para sua tipificação, como por exemplo nos arts. 265 a 277 da Lei nº 6.404/76 (Lei das Sociedades Anônimas) que, entre outras coisas, preveem a necessidade de formação de uma convenção previamente aprovada pelas sociedades integrantes do grupo, devendo tal convenção ser arquivada na Junta Comercial da sede da sociedade de comando.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Delgado, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. – 14. Ed. – São Paulo: LTr, 2015. P. 438.

<sup>2</sup> Cassar, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho de acordo com a reforma trabalhista**. 16 ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: MÉTODO, 2018. P. 432.

<sup>3</sup> Delgado, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª ed. – São Paulo: LTr, 2015. P.439.

<sup>4</sup> Romar, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho** / Carla Teresa Martins Romar; coordenador Pedro Lenza – 6 ed – São Paulo: Saraiva Educação, 2019. (Coleção esquematizado). P. 229.

Carla Teresa Martins Romar (2019, p. 229) reforça este entendimento ao dispor que a existência do grupo econômico não depende de prova da constituição formal do grupo, mas sim de evidências probatórias de uma integração interempresarial da qual decorre um **controle, uma administração ou uma direção única de empresas**.

A **abrangência subjetiva** diz respeito aos **sujeitos** de direito que **podem compor o grupo econômico**. O integrante do grupo não pode ser qualquer pessoa física ou jurídica ou ente despersonalizado, mas sim entes com **dinâmica e fins econômicos**. Isto quer dizer que não tem aptidão para compor grupo econômico entes que não se caracterizem por atuação econômica, que não sejam essencialmente seres econômicos.<sup>5</sup>

Vólia Bomfim Cassar (2018, p. 433) disciplina que a forma para reconhecimento dos grupos é dada pela noção de controle contido no art. 243, da Lei nº 6.404/76, o que deixa subentendido o grupo por **subordinação**, isto é, pressupõe a existência de uma empresa controladora e de controladas.

Dispõe o art. 243, §2º, da Lei nº 6.404/76:

Art. 243. (...)

§ 2º Considera-se controlada a sociedade na qual a controladora, diretamente ou através de outras controladas, é titular de direitos de sócio que lhe assegurem, de modo permanente, preponderância nas deliberações sociais e o poder de eleger a maioria dos administradores

Anteriormente à vigência da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), a CLT apontava a responsabilidade solidária apenas para os grupos por **subordinação**, visto que na redação antiga do art. 2º, §2º era utilizada expressão “estiverem sob a direção, controle ou administração de outra”. A direção, no sentido mercantil, significa gerir, administrar, indicar o destino, orientar, estabelecer os rumos, as metas, fixar estratégias de atuação no mercado para obter determinados resultados.<sup>6</sup>

Diante disto, é importante realizar análise da **natureza da relação** que deve existir entre as empresas para caracterização do grupo econômico.

Existem duas vertentes interpretativas: a primeira, que restringe configuração do grupo à ocorrência de nexo de **efetiva direção hierárquica entre suas empresas**

<sup>5</sup> Delgado, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª ed. – São Paulo: LTr, 2015. P.440.

<sup>6</sup> Cassar, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho de acordo com a reforma trabalhista**. 16 ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: MÉTODO, 2018. P. 433.

**componentes**; a segunda, que reduz a uma relação de **simples coordenação** entre as empresas do grupo.<sup>7</sup>

Desta forma, os grupos econômicos podem ser subdivididos em grupos por **subordinação** ou por **coordenação**.<sup>8</sup>

Grupo econômico por **coordenação** se apresenta quando houver **reunião de interesses** para execução de **determinado empreendimento**, tendo ou não o mesmo controle ou administração comum. Assim, a relação de controle entre as empresas segue em **linha horizontal**, isto é, não há uma empresa controladora e outra controlada, uma líder (*holding*) e outras lideradas.<sup>9</sup>

Esta compreensão defende **não ser necessário** um controle efetivo de uma empresa em relação às demais, bastando somente uma **simples relação de coordenação** entre as empresas para que se caracterize grupo econômico. Esse entendimento tem duas ideias básicas como fundamento:<sup>10</sup>

1) A informalidade do Direito do Trabalho impede que se adote um conceito rígido de grupo econômico, dependente sempre da verificação concreta de uma relação de subordinação e controle entre seus componentes;

2) O legislador ao prever o grupo econômico foi o de **garantir aos trabalhadores o recebimento de seus créditos**, sendo mais coerente essa finalidade protetiva a adoção de um entendimento mais amplo sobre a caracterização do grupo, no sentido de apenas se exigir uma relação de coordenação entre as empresas.

Por outro lado, grupo econômico por **subordinação** ocorre quando há uma empresa controladora e outras controladas, uma empresa líder (*holding*) e outras lideradas, normalmente apresentadas em forma piramidal em cujo vértice desponta a

<sup>7</sup> Delgado, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª ed. – São Paulo: LTr, 2015. P.441.

<sup>8</sup> Cassar, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho de acordo com a reforma trabalhista**. 16 ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: MÉTODO, 2018. P. 433.

<sup>9</sup> Cassar, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho de acordo com a reforma trabalhista**. 16 ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: MÉTODO, 2018. P. 433,434.

<sup>10</sup> Romar, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho** / Carla Teresa Martins Romar; coordenador Pedro Lenza – 6 ed – São Paulo: Saraiva Educação, 2019. (Coleção esquematizado). P. 230.

empresa principal, administradora. Assim, a relação de controle entre as empresas segue em **linha vertical**.<sup>11</sup>

Para melhores esclarecimentos sobre as diferenças entre a norma anterior e a norma vigente, observe quadro comparativo:

<b>Norma anterior à Lei nº 13.467/2017</b>	<b>Norma atual</b>
<p>Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.</p> <p>(...)</p> <p>§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, <b>estiverem sob a direção, controle ou administração de outra</b>, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, <b>para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.</b></p>	<p>Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.</p> <p>(...)</p> <p>§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, <b>estiverem sob a direção, controle ou administração de outra</b>, ou ainda quando, <b>mesmo guardando cada uma sua autonomia</b>, integrem grupo econômico, serão <b>responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.</b> (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)</p> <p>§ 3º <b>Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios</b>, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a <b>demonstração do interesse integrado</b>, a <b>efetiva comunhão de interesses</b> e a <b>atuação conjunta</b> das empresas dele integrantes. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)</p>

<sup>11</sup> Cassar, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho de acordo com a reforma trabalhista**. 16 ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: MÉTODO, 2018. P. 434..



### III. Teorias da solidariedade ativa e solidariedade passiva

Reconhecido grupo econômico, incide sua solidariedade quanto às obrigações trabalhistas. Contudo, há duas teorias a respeito de quem é o verdadeiro empregador: o grupo ou a pessoa jurídica que assinou a carteira de trabalho.

#### 3.1 Solidariedade passiva

A teoria da **solidariedade passiva** diz respeito que o **empregador é a pessoa jurídica** e não o grupo, havendo apenas responsabilidade comum entre as empresas.<sup>12</sup>

Diz respeito à solidariedade decorrente de lei, nos termos do art. 265 do Código Civil, que tem como consequência o fato de o credor ter o direito de exigir e de receber de qualquer um dos devedores, parcial ou totalmente a dívida comum, conforme art. 275, do Código Civil.<sup>13</sup>

#### 3.2 Solidariedade ativa

A teoria da **solidariedade ativa** defende que todas as empresas do grupo se constituem num **único empregador**, isto é, o **próprio grupo é o empregador** e não apenas a pessoa jurídica que assinava a carteira de trabalho.<sup>14</sup>

As obrigações das empresas que integram o grupo não se limitam aos créditos trabalhistas, mas abrangem o **contrato de trabalho como um todo**, assumindo o grupo a posição de **empregador único**.

Reforça Maurício Godinho Delgado (2015, p. 444), que neste caso a solidariedade das empresas componentes do grupo não existe apenas perante as obrigações trabalhistas que lhes decorrem dos contratos de trabalho, mas também perante os direitos e prerrogativas laborativas que lhes favorecem em função destes mesmos contratos, o que torna **todos os membros do grupo empregadores**.

---

<sup>12</sup> Cassar, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho de acordo com a reforma trabalhista**. 16 ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: MÉTODO, 2018. P. 439.

<sup>13</sup> Romar, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho** / Carla Teresa Martins Romar; coordenador Pedro Lenza – 6 ed – São Paulo: Saraiva Educação, 2019. (Coleção esquematizado). P. 232.

<sup>14</sup> Cassar, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho de acordo com a reforma trabalhista**. 16 ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: MÉTODO, 2018. P. 439.

O Tribunal Superior do Trabalho compreende que caso o trabalhador preste serviços a mais de uma empresa do **mesmo grupo econômico**, durante a mesma jornada de trabalho, **não caracteriza coexistência de mais de um contrato de trabalho**, o que configura empregador único, conforme Súmula nº 129, desta Corte Superior:

Súmula nº 129 do TST  
CONTRATO DE TRABALHO. GRUPO ECONÔMICO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003  
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.

Ao adotar a tese do empregador único, são verificados alguns efeitos jurídicos em relação aos contratos de trabalho, a saber: *(i)* contagem única do tempo de serviço, sempre que haja trabalho para mais de uma empresa do grupo econômico; *(ii)* possibilidade de transferência do empregado de uma empresa para outra integrante do mesmo grupo econômico; *(iii)* pagamento de um único salário, concessão de um período de férias, etc.<sup>15</sup>

Por fim, cumpre destacar temática sobre a possibilidade ou não da equiparação salarial entre empregados de empresas distintas componentes de mesmo grupo econômico.

O Tribunal Superior do Trabalho, em regra, não autoriza o reconhecimento da equiparação salarial entre empregados de empresas distintas, em que pese comporem grupo econômico.

Entretanto, se comprovado que as atividades foram desempenhadas a **favor do grupo econômico**, configurado como **empregador único**, é possível a equiparação salarial.

Para esclarecimentos, colacionam-se os seguintes precedentes sobre o tema:

**“(…) CONTRATADOS POR EMPRESAS FORMALMENTE DISTINTAS PERTENCENTES AO MESMO GRUPO ECONÔMICO. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS AO MESMO BANCO. EMPREGADOR**

<sup>15</sup> Romar, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho** / Carla Teresa Martins Romar; coordenador Pedro Lenza – 6 ed – São Paulo: Saraiva Educação, 2019. (Coleção esquematizado). P. 234.

## ÚNICO. TEORIA DO CONTRATO-REALIDADE. POSSIBILIDADE

A jurisprudência deste Tribunal Superior vem se posicionando no sentido de que **não há a possibilidade de configuração de equiparação salarial** entre empregados de **empresas distintas**, ainda que **pertencentes ao mesmo grupo econômico**. No caso, todavia, constatou-se **fraude implementada pelo reclamado**, tendo em vista que o Regional expressamente reconheceu que a **reclamante e a paradigma prestavam serviço ao mesmo banco** e sob a **mesma chefia imediata**, exercendo as **mesmas atividades** (venda de títulos de seguro e capitalização), destacando que o **labor foi desempenhado em proveito do grupo econômico** ao qual integram as duas instituições financeiras empregadoras, evidenciando a figura do **empregador único**. Destaca-se que, a despeito da empregada indicada como paradigma, ter sido formalmente contratada por instituição financeira distinta da empregadora do reclamante, para fins de apuração da equiparação salarial deve prevalecer a figura do contrato-realidade, uma vez que exerciam exatamente a mesma atividade, hierarquicamente subordinadas à mesma chefia e supervisão, notadamente quando consignado que a "a testemunha da ré era chefe de ambos" . Desse modo, diante da peculiaridade do caso dos autos, quanto à **identidade funcional** dos serviços prestados pela reclamante e a paradigma, nos moldes do artigo 461 da CLT, em **proveito do mesmo empregador**, a partir da concepção de contrato-realidade de empregador único, **deve ser mantida a equiparação salarial**. Ademais, é irrelevante a configuração de grupo econômico, na medida em que, **constatada a figura do empregador único a partir do contrato-realidade, perfeitamente possível a equiparação salarial**, ao contrário da jurisprudência indicada. Recurso de revista não conhecido. (ARR-559-90.2012.5.09.0088, 2ª Turma, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 08/02/2019).

**“(…) EQUIPARAÇÃO SALARIAL - EMPRESAS PERTENCENTES AO MESMO GRUPO ECONÔMICO - PREENCHIMENTO DOS REQUISITOS DO ART. 461 DA CLT - SÚMULA Nº 126 DO TST - POSSIBILIDADE.** Na presente hipótese, o Tribunal Regional consignou expressamente que o reclamante e o paradigma, com a **formação de grupo econômico**, passaram a exercer **funções idênticas** (divulgação de livros comercializados pelas Editoras Ática e Scipione), **trabalhando em proveito do grupo que possui direção empresarial única**, ensejando, pois o direito do autor à equiparação salarial pretendida. O entendimento pacificado nesta Corte Superior, consoante a Súmula nº 129 do TST, é o de que as empresas que compõem o grupo econômico, em regra, são consideradas empregadoras distintas entre si, quando o trabalho é realizado independentemente do grupo, diretamente a uma e outra empresa integrante do grupo econômico, em locais diversos e com distinção de trabalho e função, não preenchendo, pois, o requisito exigido no art. 461 da CLT. Em que pese o conteúdo da referida súmula, restou expressamente consignado na decisão regional que houve a prestação simultânea de serviços pelo autor e pelo paradigma às empresas reclamadas, bem como o fato de que restaram preenchidos os requisitos contidos no art. 461 da CLT, quais sejam: **mesmo empregador**, porquanto o **trabalho foi dirigido diretamente ao grupo econômico como sendo "empregador único"**, mesmo local de prestação de serviços e identidade funções e atribuições exercidas pelo paradigma e pelo paragonado. Dessa forma, pode-se concluir que não há como afastar a equiparação salarial tão somente com fundamento no aspecto formal do trabalho realizado para empresas distintas pelos empregados paradigma e paragonado. (...) Agravo de instrumento das reclamadas desprovido. (ARR-AIRR - 95800-12.2008.5.02.0061, Relator Desembargador Convocado: Francisco Rossal de Araújo, Data de Julgamento: 17/10/2018, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/10/2018)

#### IV. Aspecto processual

A Súmula nº 205, do TST, dispõe que a existência do grupo econômico deve ser analisada em fase de conhecimento, sendo que somente aquelas empresas constantes do polo passivo da relação processual e que foram condenadas é que poderão ser executadas.

Neste sentido:

##### **Súmula nº 205 do TST**

##### **GRUPO ECONÔMICO. EXECUÇÃO. SOLIDARIEDADE (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003**

O responsável solidário, integrante do grupo econômico, que não participou da relação processual como reclamado e que, portanto, não consta no título executivo judicial como devedor, não pode ser sujeito passivo na execução.

Contudo, atualmente esta Súmula encontra-se cancelada, o que justifica os fundamentos adotados pelos Tribunais Regionais do Trabalho quanto à possibilidade de reconhecimento do grupo econômico entre empresas na fase de execução, mesmo que uma destas empresas não tenha participado ou sido sujeito passivo na fase de conhecimento.

#### V. Responsabilidade de sócio retirante

Caso configurado grupo econômico e não quitado o débito existente, a Justiça do Trabalho busca formas de obter a garantia do juízo, sendo uma delas a desconsideração da personalidade jurídica para que a dívida seja direcionada aos sócios.

Contudo, há possibilidade de ex-sócio ser responsabilizado **subsidiariamente** pelas obrigações trabalhistas, desde que a ação tenha sido ajuizada até **dois anos** depois da sua respectiva retirada do quadro societário.

O ex-sócio será responsável **solidário** quando comprovada fraude na alteração societária.

Cuida-se de nova alteração trazida pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) ao dispor no art. 10-A:

Art. 10-A. O sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, **somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato**, observada a seguinte ordem de preferência: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

I - a empresa devedora; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

II - os sócios atuais; e (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

III - os sócios retirantes. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

Parágrafo único. O sócio retirante responderá **solidariamente** com os demais quando **ficar comprovada fraude na alteração societária** decorrente da modificação do contrato.

## VI. Atual entendimento do TST. Precedentes.

Como estudado, existem dois tipos de grupo econômico: (i) por **subordinação**: linha vertical; (ii) por **coordenação**: linha horizontal.

Quanto ao grupo econômico por subordinação (linha vertical), a jurisprudência é uníssona ao compreender pela incidência do grupo econômico, justamente em razão de existir uma empresa líder (*holding*) e empresas lideradas.

Entretanto, no que se refere ao grupo econômico por **coordenação**, o Tribunal Superior do Trabalho compreende que tal situação não é suficiente para caracterização do grupo, sendo necessária presença de **relação de hierarquia entre as empresas**.

Neste sentido, colacionam-se os seguintes precedentes:

“RECURSO DE REVISTA DO SEBRAE NACIONAL INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 E DA IN Nº 40/2016. ANTERIOR À LEI Nº 13.467/2017. GRUPO ECONÔMICO. RESPONSABILIDADE PATRIMONIAL 1 - A jurisprudência do TST se firmou no sentido de que apenas nos casos em que empresas agem em **subordinação, mediante a administração central de uma delas, estaria**

**configurado o grupo econômico**, nos termos da CLT. 2 - Caso em que o TRT registrou que as unidades do SEBRAE atuam em coordenação e gozam de autonomia. **Não há elementos que identifiquem relação de subordinação ou hierarquia** entre as unidades estaduais e o Sebrae Nacional. 3 - Hipótese distinta daquela prevista no art. 2º, § 2º, da CLT. Há julgado da Sexta Turma (ARR - 461-36.2016.5.08.0010) 4 - Recurso de revista a que se dá provimento" (ARR-724-71.2016.5.08.0009, 6ª Turma, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, DEJT 06/09/2019).

“(…) RECURSO DE REVISTA. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. AUSÊNCIA DE RELAÇÃO HIERÁRQUICA. EFEITOS. PRECEDENTES DA SBDI-1 DO TST. A jurisprudência desta Corte Superior está orientada no sentido de que a responsabilidade solidária se caracteriza pela **demonstração inequívoca de relação hierárquica entre as empresas**, o que não ficou caracterizado nos autos. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento" (RR-746-22.2017.5.08.0001, 5ª Turma, Relator Ministro Emmanoel Pereira, DEJT 06/09/2019).

“(…) RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. GRUPO ECONÔMICO. (...) ". A SBDI-I deste Tribunal firmou entendimento de que para a **configuração de grupo econômico é imprescindível a existência de relação hierárquica** de uma empresa sobre a outra, **não sendo suficiente a mera relação de coordenação entre elas**. Precedentes. (...). Recurso de revista conhecido e parcialmente provido" (RR-501-89.2015.5.05.0251, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 06/09/2019).

## VII. Exercícios

**(UPENET/IAUPE – 2019 – UPE – Advogado) De acordo com as novas conformações da Consolidação das Leis do Trabalho, sobre o que é necessário à configuração do grupo econômico, assinale a alternativa CORRETA.**

- A) A demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.
- B) As empresas não podem guardar autonomia entre si.
- C) A mera identidade de sócios.

D) É indispensável que as empresas estejam sob direção, controle ou administração de outra, considerada empresa-mãe.

E) Nas empresas organizadas em grupo econômico, a responsabilidade pelas obrigações decorrentes das relações de emprego será subsidiária.

**2 – (TRT 15ª REGIÃO (SP) – FCC 2018 – ANALISTA JUDICIÁRIO – ÁREA ADMINISTRATIVA) Sobre grupo econômico e implicações no contrato de trabalho, considere:**

I. As empresas que integram um grupo econômico respondem solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego, quando, mesmo guardando cada uma delas personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, exceto se possuírem cada uma sua autonomia.

II. Para a configuração do grupo econômico, é necessário que haja identidade de sócios, independentemente da demonstração de interesse integrado, comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

III. O sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, observada a ordem de preferência.

IV. O sócio retirante responderá subsidiariamente com os demais quando ficar comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato.

Está correto o que consta de

(A) II, apenas.

(B) I e III, apenas.

(C) I e IV, apenas.

(D) III, apenas.

(E) I, II, III e IV.



**3 – (TRT 2ª REGIÃO (SP) – FCC 2018 – ANALISTA JUDICIÁRIO – OFICIAL DE JUSTIÇA AVALIADOR FEDERAL) Luiz, empregado da empresa Alfa, ingressou com reclamação trabalhista contra a mesma e também contra as empresas Beta e Gama, que não estão sob a direção, controle ou administração de outra, ao argumento de que integram grupo econômico, pois possuem identidade de sócios. Na mesma reclamação trabalhista, Luiz pede o reconhecimento de sucessão por parte da empresa Delta. Neste caso, nos termos da lei vigente,**

(A) caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores, as obrigações trabalhistas, salvo as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor. A empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência.

(B) a mera identidade de sócios, por si só, caracteriza grupo econômico, independentemente da demonstração do interesse integrado, efetiva comunhão de interesses e atuação conjunta das empresas dele integrantes.

(C) não é possível o reconhecimento de existência de grupo econômico se as empresas não estiverem sob a direção, controle ou administração de outra.

(D) as empresas integrantes do mesmo grupo econômico sempre serão responsáveis subsidiariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

(E) 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.

**4 – (INSTITUTO AOCP – TRT 1ª REGIÃO (RJ) 2018 – ANALISTA JUDICIÁRIO – ÁREA ADMINISTRATIVA) Antônio foi admitido, com registro em CTPS, na função de entregador, na empresa Roupas Bonitas Confecções Ltda. em 1 de dez. de 2017 e foi demitido, sem justa causa, em 30 de mar. de 2018. Cumpria horário das 8h às 18h. Não recebeu as verbas rescisórias e outros direitos trabalhistas. Os sócios da empregadora são Paulo e Pedro, os quais também são sócios da empresa Roupas Bonitas Tecelagem Ltda. A qual fabrica e fornece os tecidos para a Roupas Bonitas Confecções. Paulo e Pedro são sócios, também, da Livraria Boa Leitura Ltda. e**

**Delícia Bolos e da Doces Finos Ltda. Dessa última empresa, fazem parte do quadro social, também, José e João. Ocorre que Antônio prestava serviços com registro em CTPS para a empresa Roupa Bonita Confecções Ltda., mas, diariamente, desde o início do pacto laboral, auxiliava o entregador da Roupa Bonita Tecelagem Ltda. das 18h15 às 20h15. Diante do exposto, assinale a alternativa que apresenta quais empresas são legítimas para integrar o polo passivo da reclamatória trabalhista ajuizada pelo ex-empregado, bem como com qual ou quais empresas este poderá ver declarado o vínculo empregatício.**

(A) As empresas Roupa Bonita Confecções e Roupa Bonita Tecelagem serão responsáveis solidárias pelo crédito perseguido na reclamatória trabalhista. Nesse caso, Antônio terá direito à declaração de vínculo empregatício também em face da Roupa Bonita Tecelagem, pois o fato de que este, habitualmente, prestou serviços a essa empresa gerou a existência de um segundo contrato de trabalho, coexistente com o primeiro.

(B) As quatro empresas listadas no enunciado, tendo em vista que Pedro e Paulo integram o quadro social de todas, serão responsáveis solidárias pelo crédito perseguido na reclamatória trabalhista. Nesse caso, Antônio não terá direito à declaração de vínculo empregatício em face da Roupa Bonita Tecelagem.

(C) As empresas Roupa Bonita Confecções e Roupa Bonita Tecelagem serão responsáveis solidárias pelo crédito perseguido na reclamatória trabalhista. Todavia, Antônio não terá direito à declaração de vínculo empregatício em face da empresa Roupa Bonita Tecelagem, pois a prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho.

(D) As quatro empresas listadas no enunciado, tendo em vista que Pedro e Paulo integram o quadro social de todas. Nesse caso, Antônio terá direito à declaração de vínculo empregatício também em face da Roupa Bonita Tecelagem, pois o fato de que este, habitualmente, prestava serviços para essa empresa gerou a existência de um segundo contrato de trabalho.

(E) As empresas Roupa Bonita Confecções e Roupa Bonita Tecelagem e Livraria Boa Leitura serão responsáveis solidárias, tendo em vista que Pedro e Paulo integram o quadro social de todas. Nesse caso, Antônio não terá direito à declaração de vínculo

empregatício também em face da Roupa Bonita Tecelagem, pois o fato de que este, habitualmente, prestava serviços para essa empresa gerou a existência de um segundo contrato de trabalho.

### **VIII. Gabarito**

1) “a”

2) “d”

3) “e”

4) “a”

## IX. BIBLIOGRAGIA

BRASIL. DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943 (CLT).

BRASIL. LEI Nº 10.406, DE 10 DE JANEIRO DE 2002 (Código Civil).

Cassar, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho de acordo com a reforma trabalhista**. 16 ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: MÉTODO, 2018.

Delgado, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. – 14. Ed. – São Paulo: LTr, 2015.

Romar, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho** / Carla Teresa Martins Romar; coordenador Pedro Lenza – 6 ed – São Paulo: Saraiva Educação, 2019. (Coleção esquematizado).