



UNIVERSIDADE TIRADENTES – UNIT

CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO - ARTIGO CIENTÍFICO

A LEI 13.467 DE 13 DE JULHO DE 2017 E OS GRUPOS ECONÔMICOS: Quem se beneficiou?

Fernando Rocha Fontes de Oliveira

Orientador: Prof. Marcos Alexandre Costa de Souza Póvoas

Aracaju

2018

FERNANDO ROCHA FONTES DE OLIVEIRA

A LEI 13.467 DE 13 DE JULHO DE 2017 E OS GRUPOS ECONÔMICOS: Quem se Beneficiou?

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo – apresentado ao Curso de Direito da Universidade Tiradentes – UNIT, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Aprovado em ____/____/____.

Banca Examinadora

Prof. Marcos Alexandre Costa de Souza Póvoas
Universidade Tiradentes

Professor Examinador
Universidade Tiradentes

Professor Examinador
Universidade Tiradentes

A LEI 13.467 DE 13 DE JULHO DE 2017 E OS GRUPOS ECONÔMICOS: Quem se Beneficiou?

THE LAW 13.467 OF JULY 13, 2017 AND ECONOMIC GROUPS: Who benefited from it?

Fernando Rocha Fontes de Oliveira¹

RESUMO

O presente artigo visa compreender a nova tratativa que o instituto recebeu com o advento da nova lei, assim como as consequências que a configuração de um grupo econômico empresarial provoca, sendo uma ferramenta de adimplemento dos créditos trabalhistas reconhecidamente devidos aos obreiros, através uma ótica sistêmica. A pesquisa traz uma análise histórica do desenvolvimento e criação do referido instituto, bem como traz estudos que demonstram a caracterização do grupo econômico como uma alternativa que objetiva o pagamento de créditos trabalhistas. Busca, ainda, demonstrar, no contexto do ordenamento jurídico brasileiro, que vive novos aspectos trazidos pela lei 13.467, de 13 de Julho de 2017 (Lei da Reforma Trabalhista), as mudanças substanciais que surgiram o advento da nova Lei. Outrossim, o artigo busca explicar as ferramentas utilizadas para se analisar a possibilidade de existência de grupo econômico, e qual parte processual substancialmente se beneficiou em face da lei 13.467, de 13 de julho de 2017 (Lei da Reforma Trabalhista).

Palavras-chave: Débitos trabalhistas. Execução Trabalhista. Grupos econômicos. Reforma Trabalhista.

ABSTRACT

This study aims to examine the new treatment that the institute received with the advent of the new law, as well as economic consequences caused by business groups - as a tool for the enforcement of labor claims recognized as due to workers through a systemic perspective. Therefore, in this study, we offer a historical analysis about the development and creation of the mentioned institute. In addition, this study presents discussions that demonstrate the characterization of the economic group as an alternative concerned with the payment of labor claims. Given this context, this study also seeks to demonstrate the context of the Brazilian legal system (which has new aspects brought by law 13,467 of July 2017 - Labor Reform Law), the crucial changes that have emerged since the advent of the new law. Besides, this article aims to explain the tools used to analyze the possibility of existence of an economic group, and which procedural part benefited from this law.

Keywords: Labour debts. Labour execution. Economic groups. Labour reform.

¹Graduando em Direito pela Universidade Tiradentes - UNIT. E-mail: fernandorochaf.95@gmail.com

1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA E CONCEITO

1.1 Evolução Legislativa

É fato notório que a legislação atinente a constituição de grupos de sociedades inclusa no Direito brasileiro é envolvida de grande jovialidade.

Nesse sentido, expõe Branda (2014):

A definição de grupo empresarial é um exemplo dessa aparente falta de técnica, mas que a análise mais detalhada permite afirmar que a norma visou, exclusivamente, proteger o trabalhador quanto à garantia patrimonial de eventuais créditos trabalhistas em face do grupo. Trata-se de regra oriunda da Lei nº 435, de 17 de maio de 1937: Art. 1º 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 ou comercial, para efeitos legislação trabalhista serão solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas. Parágrafo único. Essa solidariedade não se dará entre as empresas subordinadas, nem diretamente, nem por intermédio da empresa principal, a não ser para o fim único de se considerarem todas elas como um mesmo empregador (lei nº 62, de 1935). (BRANDA, 2014, p. 66).

Tal fato coaduna com o cenário de que até o surgimento da Lei 6.404, de 15.12.1976, tratando sobre as sociedades por ações, havia carência na teorização do grupo econômico, uma vez que, o instituto era manipulado de modo simplesmente casual. (MAGANO, 1979).

Na legislação brasileira, a partir da Lei n. 6.404/76 (Lei das Sociedades Anônimas) (BRASIL, 1976) houve certo traço acerca da concentração de empresas da maneira sistematizada, porém dotada de acanho.

Porém, merece destaque a legislação do imposto de renda que promovia nas empresas ou sociedades coligadas o ônus de apresentar declaração em separado, quanto ao resultado de suas atividades, sendo tal regra prevista no Decreto-Lei 1.598, de 26.12.1977, que tornou viável a tributação em conjunto das sociedades componentes do grupo. (MAGANO, 1979).

A partir da Lei n. 6.404/76, o grupo de sociedades retorna a ser mencionado em linha reta pelo legislador com o advento da Lei n. 8.078/90 (Código de Defesa do Consumidor),

onde foi estabelecida a responsabilidade subsidiária das sociedades integrantes dos grupos societários e as sociedades controladas desde ações praticadas em detrimento dos consumidores. (MEIRELES, 2002).

Seguindo a narrativa, a Lei n. 8.212/91 (BRASIL, 1991) fixou em seu Art. 30, inciso IX, que “as empresas que integram grupo econômico de qualquer natureza respondem entre si, solidariamente, pelas obrigações decorrentes desta Lei”. (BRASIL, 1991, on-line).

Considerável observar a Lei n. 6.404/76 (BRASIL, 1976), no parágrafo único do art. 249, que designou poderes à Comissão de Valores Mobiliários para:

[...] expedir normas poderá expedir normas sobre as sociedades cujas demonstrações devam ser abrangidas na consolidação, e a) determinar a inclusão de sociedades que, embora não controladas, sejam financeiras ou administrativamente dependentes da companhia; b) autorizar, em casos especiais, a exclusão de uma ou mais sociedades controladas. (BRASIL, 1976, on-line).

A importância do dispositivo acima citado é encontrada no momento em que se admite a chance do grupo ser constituído mesmo que sociedade-mãe não participe acionariamente da controlada denominada de sociedade-filha, logo, é suficiente que esta seja uma empresa que depende financeiramente ou administrativamente de outra para poder ser titulada integrante de um grupo de maneira que seu patrimônio e cenário contábil devam ser fixados no demonstrativo da sociedade dominante. (MEIRELES, 2002).

Ademais, sob a ótica da Lei n. 10.406 (Código Civil) (BRASIL, 2002), temos uma tratativa sobre os grupos de empresas, nos Artigos 1.097 a 1.101, vejamos:

Art. 1.097. Consideram-se coligadas as sociedades que, em suas relações de capital, são controladas, filiadas, ou de simples participação, na forma dos artigos seguintes.

Art. 1.098. É controlada:

I - a sociedade de cujo capital outra sociedade possua a maioria dos votos nas deliberações dos quotistas ou da assembleia geral e o poder de eleger a maioria dos administradores;

II - a sociedade cujo controle, referido no inciso antecedente, esteja em poder de outra, mediante ações ou quotas possuídas por sociedades ou sociedades por esta já controladas.

Art. 1.099. Diz-se coligada ou filiada a sociedade de cujo capital outra sociedade participa com dez por cento ou mais, do capital da outra, sem controlá-la.

Art. 1.100. É de simples participação a sociedade de cujo capital outra sociedade possua menos de dez por cento do capital com direito de voto.

Art. 1.101. Salvo disposição especial de lei, a sociedade não pode participar de outra, que seja sua sócia, por montante superior, segundo o balanço, ao das próprias reservas, excluída a reserva legal.

Parágrafo único. Aprovado o balanço em que se verifique ter sido excedido esse limite, a sociedade não poderá exercer o direito de voto correspondente às ações ou quotas em excesso, as quais devem ser alienadas nos cento e oitenta dias seguintes àquela aprovação. (BRASIL, 2002, on-line).

Mais uma exposição legal, foi o Decreto-Lei n. 1950/85 (BRASIL, 1950), que, em seu art. 10, parágrafo segundo, inciso II, confirma que empresas conectadas são as “que tenham como controlador o mesmo sócio ou acionista” mesmo que “não revistam a forma de sociedade por ações”. (MEIRELES, 2002, p. 72).

Por fim, antes de adentrarmos na legislação trabalhista de fato, é imperioso citar a Lei n. 8.884/94 (BRASIL, 1994), que dispôs sobre as infrações contra a ordem econômica, pontuando que são “solidariamente responsáveis as empresas ou entidades integrantes de grupo econômico, de fato ou de direito, que praticarem transgressões da ordem econômica” (BRASIL, 1994, on-line).

Com suporte em todo o florescimento da legislação, se torna muito mais tateável a compreensão conceitual do instituto em análise.

1.2 Conceito

Em grau preliminar, faz-se mister ter ciência que:

O incremento dos meios de produção, alavancados pelo desenvolvimento econômico, fruto da livre concorrência, estimulou a concretização de negócios jurídicos entre sociedades empresárias. Almejando maior rentabilidade e competitividade no mercado, tornou-se cada vez mais corriqueira a realização de operações societárias, tais como fusão, cisão, incorporação ou até mesmo a criação de grupos econômicos. (GUEDES; SOUZA, 2014, p. 86).

Nesse sentido, a Revista LTr (2012) aduz, ainda:

A evolução das atividades econômicas não se circunscreveu apenas às empresas, mas ao surgimento de grupos econômicos, de multinacionais, sem esquecer ainda das empresas de pequeno porte, microempresas, microempreendedor individual e vários outros tipos de atividades que compõem o universo dos empreendimentos econômicos. (REVISTA LTr, 2012, p. 5).

Adentrando com mais exatidão na sistemática conceitual do instituto denominado grupo econômico, diante da análise legislativa num ponto de vista evolutivo, chegamos na última posituação dos grupos econômicos trabalhistas, localizada na Lei 13.467 de julho de 2017 (BRASIL, 2017).

Segundo a Lei 13.467 (BRASIL, 2017), acima citada, as configurações dos grupos econômicos trabalhistas estão codificadas como:

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.

§ 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. (BRASIL, 2017, on-line).

Seguindo a narrativa, Cassar (2013) conceitua o grupo econômico da maneira a seguir:

O Direito do Trabalho diante da concentração econômica se posicionou no sentido de oferecer aos empregados de um estabelecimento coligado a um

grupo de empresas a garantia de seus direitos, evitando-se manobras fraudulentas e outros atos prejudiciais que se prestariam, com relativa facilidade, às interligações grupais. Esta é a origem da norma do § 2º do art. 2º da CLT. (CASSAR, 2013, p. 432).

O art. 243, § 2º, e o art. 266 da Lei n. 6.404/76 (BRASIL, 1976) definem o grupo econômico:

§ 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. (BRASIL, 1976, on-line).

O art. 266 da Lei n. 6.404/76, preconiza que “cada sociedade conservará personalidade e patrimônios distintos” (BRASIL, 1976, on-line). Todavia, é possível a existência de grupo econômico fora das sociedades anônimas e do conceito formal regulado pela lei.

Os grupos podem se formar pelas integrações entre os empreendimentos resultantes das fusões (duas ou mais sociedades se unem para uma nova, a qual se tornará a sucessora na totalidade de direitos e obrigações), cisões (uma empresa que transfere uma parte ou todas as parcelas de seu patrimônio para uma ou mais sociedades existentes para essa finalidade, ocorrendo sua extinção no caso de cisão total ou apenas uma repartição de capital, que é a cisão parcial), incorporações (uma ou mais empresas são absorvidas por outra, que se torna a titular dos direitos e das obrigações) ou qualquer outro mecanismo que vincule direta ou indiretamente empresas associadas. (CASSAR, 2013, p. 433).

Desta forma, é possível compreender que a configuração do grupo econômico empresarial, pode ser usada para blindar os supostos créditos trabalhistas devidos aos obreiros, contra qualquer tipo de ato fraudulento ou outro tipo de ato prejudicial de qualquer natureza em face dos direitos dos trabalhadores.

Outrossim, sob a inteligência de Delgado (2013):

O grupo econômico aventado pelo Direito do Trabalho define-se como a figura resultante da vinculação justrabalhista 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. (DELGADO, 2013, p. 407).

Logo, percebe-se que a configuração do instituto em análise é, indubitavelmente, utensílio com finalidade de proteger o vínculo laboral dos obreiros.

Nesta linha, no âmbito juslaboral, Delgado (2010) fixa que a desconsideração da figura do empregador “consiste na circunstância de autorizar a ordem justralhista a plena modificação do sujeito passivo da relação de emprego (o empregador), sem prejuízo da preservação completa do contrato empregatício com o novo titular” (DELGADO, 2010, p. 380).

Soma, Magano (1979), seu conceito sobre o instituto, que seria “[...] o grupo como conjunto de empresas ou sociedades juridicamente independentes, submetidas à unidade de direção” (MAGANO, 1979, p. 305). Por fim, Gonçalves (1991) conceitua que “o grupo econômico representa [...] um conjunto de firmas, submetidas ao mesmo poder controlador.” (GONÇALVES, 1991, p. 495).

Restou nítido o fato que os grupos econômicos possuem pilares fundamentais ensejadores de sua constituição, sendo eles a existência de mais de uma firma, e os elementos controle e poder entre elas.

A partir destas definições, necessário se faz analisarmos os princípios atinentes aos grupos econômicos, conhecendo melhor suas origens e seu histórico.

2 PRINCÍPIOS ATINENTES AOS GRUPOS ECONÔMICOS

Faz-se presente a necessidade de reconhecer princípios pontuais e basilares que norteiam a existência dos grupos econômicos trabalhistas. Portanto, é primordial conhecer tais princípios para que se entenda melhor o instituto e suas diretrizes teóricas.

É imperioso destacar o princípio da isonomia nas relações trabalhistas, uma vez que, em detrimento das solidariedades ativa e passiva, o montante de obreiros das empresas participantes de grupo econômico, usualmente, necessita ser tratado de maneira igualitária e isonômica, sob a luz do princípio da igualdade. (MEIRELES, 2002).

Desta forma, notável destacar que as configurações dos grupos econômicos trabalhistas provocam surgimento de unicidade de empresas conectadas.

Por esse ângulo, Koury (2012) assim esclareceu:

A sucessão e o grupo podem ter, entre si, nexos no concernente a obrigações trabalhistas, conquanto a primeira ocorre, em geral, entre pessoas não interligadas entre si e, caracterizado o segundo, fica a sucessão como que já absorvida na consideração da consumada unicidade de empresas interligadas. (KOURY, 2012, p. 66).

Insta destacar princípio inerente à execução trabalhista que, contudo, se conecta com a constituição dos grupos econômicos. Tal alvorada é denominada de princípio da satisfação do crédito.

Ato contínuo, segundo Oliveira (2008):

A execução tem por objetivo a satisfação do crédito do exequente. Disso se deduz que a apreensão de bens pela penhora deve ser em quantidade suficiente que, transformada em dinheiro em hasta pública, baste para a satisfação do crédito. A apreensão não deve e não pode ser feita sobre todo o patrimônio do devedor, mesmo porque a execução é lugar para que o credor busque a satisfação de seu crédito, não para causar prejuízo ao devedor. (OLIVEIRA, 2008, p. 100).

É sabido que a fase executória na seara trabalhista no que refere à satisfação dos créditos trabalhistas devidos aos obreiros é envolta de grande dificuldade para se efetivar o adimplemento dos créditos trabalhistas, portanto, a partir da configuração do grupo econômico é garantida nova alternativa executiva em favor dos obreiros.

Desta forma, fundamental explicitar o princípio da primazia da realidade, que, nas palavras de Meireles (2002):

[...] o grupo econômico como uma nova forma de atuação empresarial, assume o papel de empregador único, equiparando-se a uma empresa unitária, em máxima aplicação do princípio da primazia da realidade, mesmo diante das personalidades jurídicas distintas de cada uma das suas entidades integrantes. (MEIRELES, 2002, p. 398-399).

Logo, entende-se que a figura de empregador único proporciona maior proteção aos direitos dos trabalhadores, uma vez que, tais obreiros se encontram em posição de hipossuficiência econômica, técnica e jurídica.

Finalmente, a partir deste conjunto de apreciações e princípios, entende-se que os grupos econômicos são institutos de grande eficácia protetiva.

3 EXECUÇÃO E SOLIDARIEDADE EMPRESARIAL

Neste tópico será demonstrado um panorama da execução e solidariedade empresarial brasileira, com precisão nos grupos econômicos trabalhistas.

É incontroverso que, a partir do ajuste de certo grupo econômico, são gerados deveres e obrigações ao grupo, assim como fada ao ônus e bônus proveniente da atividade econômica de qualquer natureza.

Nesta linha, aduz Curvo (2016) que :

Vai nesse sentido o parágrafo único do art.116 da Lei das Sociedades por Ações (L. n. 6.404/76), ao estabelecer que cabe ao acionista controlador utilizar-se de seu poder para que a companhia cumpra sua função social. Logo, a companhia tem deveres: em relação aos demais acionistas, aos trabalhadores, e à comunidade em que atua, cujos direitos e interesses devem ser respeitados. Não se trata, pois, de mera vontade dos grupos econômicos, mas de obrigação, cujo fundamento é a Constituição. (CURVO, 2016, p. 93-94).

No cenário brasileiro concernente a execução, são elevados os níveis de inadimplemento e insolvência no universo dos créditos trabalhistas, infelizmente em desfavor do trabalhador.

Nesse diapasão, Júnior e Maranhão (2011) teceram comentários:

Ora, os altos índices de insolvência na esfera dos créditos trabalhistas, a triste facilidade com que determinadas empresas se ‘esvaem’ do palco jurídico-obrigacional, bem assim diante da magnitude dos bens jurídicos aqui tutelados-de regra, vida e saúde emocional, compõem um cenário que demanda a plena garantia de reparação desses danos injustos, desta feita pelo

reconhecimento da responsabilidade civil do máximo de pessoas possíveis, dentre aquelas que efetivamente tenham participado do evento lesivo-seja por ação, seja por omissão, a serem envolvidas por um vínculo obrigacional de necessário matiz solidário. Nem se diga que essa espécie de responsabilidade é algo novo no campo do Direito do Trabalho. Para bem mais que a aplicação das já conhecidas previsões legais amparando a responsabilidade solidária dos pertencentes a grupos econômicos (CLT, Art. 2º, § 2º; Lei n. 5.888/73, art. 3º, § 2º), a doutrina juslaboral já vem invocando essa modalidade de responsabilização para outro recanto onde a fragilidade do trabalhador tem se revelado não menos absurda: na terceirização de serviços, ainda quanto reputada como lícita (terceirização de atividade-meio). Nesse campo, não são poucas as abalizadas vozes que tem propalado a urgência na mudança do contido na Súmula n.331 do TST. [...] (JÚNIOR; MARANHÃO, 2011, p. 40).

Desta forma, acrescenta Silva (2018):

[...] a figura mais emblemática dessa responsabilização seja o instituto do grupo econômico. Por isso mesmo, desde 1943, a CLT contém regra específica dimensionando a responsabilidade solidária das empresas integrantes de grupo econômico pelo adimplemento das verbas trabalhistas sonogadas durante o curso da relação de emprego. Segundo a regra originária do § 2º do art. 2º da CLT, ainda que a empresa tenha personalidade jurídica própria e não seja a empregadora, sempre que estiver sob a direção, controle ou administração de outra – integrando ambas um grupo econômico - será com esta responsável solidária pelas obrigações trabalhistas. (SILVA, 2018, p. 23).

Escoltando a diegese, Nagem (2002), arrola que:

A imposição da responsabilidade solidária entre as diversas entidades componentes do grupo no que concerne as dívidas trabalhistas de cada uma delas face aos seus empregados é, sem dúvida, o principal efeito jurídico do instituto previsto no art. 2º § 2º da Consolidação. (NAGEM, 2002, p. 44).

Evidente que no contexto da responsabilidade solidária provenientes da configuração dos grupos econômicos, a partir da prevalência doutrinária, é ativa e passiva.

Nessa lógica, Sússekind (1994):

Reconhecida que a solidariedade é ativa e passiva, certo é que, tanto o empregado poderá agir judicialmente, em relação ao seu contrato de trabalho, contra qualquer das sociedades componentes do grupo, como este poderá exercer os direitos de empregador no concernente aos seus empregados. Mas esses direitos - convém sublinhar - estão sujeitos a diversas limitações legais, convencionais ou contratuais: tal como dentro de uma empresa, ao grupo empregador não será lícito alterar, livremente, as condições de trabalho. (SÜSSEKIND, 1994, p. 72).

Desta forma, é certo que ainda há polêmica discussão jurídica sobre a responsabilidade solidária do grupo econômico constituído, portanto, vejamos como Meireles (2002) se posicionou acerca do tema analisado:

Viva polêmica existe, ainda hoje, a respeito da extensão da solidariedade decorrente do grupo econômico: se meramente passiva ou bifronte (ativa e passiva). Assim, a responsabilidade solidária é ativa ou passiva quando “concorre mais de um credor, ou mais de um devedor, cada um com direito, ou obrigado à dívida toda” (parágrafo único do art. 896 do CC). Transportando essas lições para a relação de emprego mantida com o grupo econômico, ter-se-ia que passiva é a solidariedade das empresas agrupadas pelos débitos constituídos pelo empregador frente ao trabalhador. Aqui teríamos mais de um devedor (as empresas agrupadas) “obrigado a dívida toda”. Ativa, por sua vez, seria a solidariedade das empresas agrupadas frente ao empregado pelas obrigações assumidas por este em decorrência do contrato de emprego. Neste caso, o empregado seria devedor frente as empresas agrupadas (especialmente pela obrigação de prestar serviços). Por via de consequência, diante dessa hipótese, “cada um dos credores solidários tem direito a exigir do devedor o cumprimento da prestação, por inteiro” (art. 898 do CC). (MEIRELES, 2002, p. 199).

Por fim, na mais atualizada doutrina de Cassar (2013), foi fixado acerca do tema que:

A solidariedade pode ser ativa ou passiva. A solidariedade ativa é a existente entre credores e a passiva entre devedores. Esta é a regra contida no Código Civil A solidariedade ativa está prevista no art. 267 do CC e se dá entre credores solidários, isto é, quando as empresas do grupo forem credores solidárias da mão de obra de um mesmo empregado contratado formalmente por uma delas. A solidariedade passiva está regulada no art. 275 do CC para devedores solidários, isto é, quando um grupo de empresas for solidário em relação as obrigações trabalhistas assumidas por uma das empresas deste. (CASAR, 2013, p. 441).

A partir dos pontos destacados e analisados, restou convincente que a solidariedade solidária dos grupos econômicos é bifronte, ou seja, ativa e passiva. Logo, passamos a analisar as modificações e que a nova lei suscitou para o grupo econômico.

4 NOVO TRATAMENTO COM A NOVA LEI: QUEM SE BENEFICIOU?

Primeiramente, quem se beneficiou com a Reforma do Art. 2º da lei 13.467 de 13 de julho de 2017?

Importante se faz compreender as consequências e supressões que os grupos econômicos trabalhistas podem acarretar aos direitos fundamentais dos indivíduos, uma vez que, à luz de Ledur (2017):

A afirmação do poder econômico e social privado, seja por intermédio de corporações, grupos econômicos ou associações de interesse, impõe riscos ao desenvolvimento com liberdade e igualdade de condições que a teleologia do sistema de direitos fundamentais visa a assegurar aos indivíduos (LEDUR, 2017, p. 70).

Sem demora, obtempera Nagem (2002) acerca de um dos objetivos da configuração do grupo que:

[...] com relação ao seu objetivo, sabe-se que este surgiu em decorrência da necessidade de se prevenir que, através de manobras fraudulentas, as empresas agrupadas se eximissem da responsabilidade de arcar com os direitos trabalhistas dos empregados contratados. (NAGEM, 2002, p. 35).

É significativo frisar que a existência de grupo econômico configura maior amplitude executiva em face do grupo e não possui as formalidades inerentes ao Direito Econômico e Direito Comercial.

Nesse sentido, Delgado (1999):

[...] essa figura justralhista também não se submete à tipificação legal do grupo econômico que impera em outros segmentos jurídicos (Direito Comercial ou Direito Econômico, por exemplo): nem se sujeita aos requisitos de constituição que podem emergir como relevantes nesses segmentos estranhos ao Direito do Trabalho. Noutras palavras, o grupo econômico para fins justralhistas não necessita revestir-se das modalidades jurídicas típicas do Direito Econômico ou Direito Comercial (holdings, consórcios, pools, etc). (DELGADO, 1999, p. 336).

Antes de explorar as modificações legais trazidas pela lei 13.467 de 13 de julho de 2017 (BRASIL, 2017), percebamos os requisitos caracterizados de grupo econômico, segundo Cassar (2013):

- a) identidade de sócios majoritários com administração comum e promíscua, que se constata por meio de atos constitutivos das respectivas sociedades ou de sócios de uma mesma família;
- b) diretoria de uma sociedade composta por sócios de outra, que interfere na administração daquela;
- c) criação de uma pessoa jurídica por outra, com ingerência administrativa;
- d) uma sociedade ser a principal patrocinadora econômica de outra e tendo o poder de escolha dos dirigentes da administração da patrocinada;
- e) uma sociedade ou pessoa jurídica ser acionista ou sócia majoritária de outra com controle acionário e poder de deliberação;
- f) ingerência administrativa da(s) mesma(s) pessoa(s) física(s) ou jurídica(s) sobre(s) a(s) outra(s);
- g) uma pessoa (física ou jurídica) ter o poder de interferir nos atos de administração e gestão de outra, numa relação de subordinação e ingerência etc. (CASSAR, 2013, p. 438).

Focando na tratativa legislativa observemos o artigo atinente ao grupo econômico previsto da nossa Consolidação das Leis do Trabalho fixada no Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 (BRASIL, 1943) antes da lei 13.467 de 13 de julho de 2017 (BRASIL, 2017).

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, 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, 1943, on-line, grifo nosso).

Destarte, entende-se, no que se refere ao grupo econômico, que o grupo de empresas unidas por coordenação horizontal ou subordinação vertical, configuram empregador único, não se existindo mais de um contrato de trabalho por parte do empregado, independentemente da natureza da atividade lucrativa desenvolvida pelo grupo empresarial.

Ato contínuo, também é palpável a responsabilidade solidária ativa e passiva configurada aos grupos econômicos trabalhistas.

Todavia, ao analisar a lei pré-reforma, é perceptível que não há requisitos objetivos que ensejam a configuração do grupo econômico, logo, entende-se que a lei ficou mais favorável aos obreiros, uma vez que, os requisitos do grupo econômicos estão envolvidos de simples indícios, que são utilizados para fundamentar a existência de certo grupo econômico, nesta feita, a caracterização do grupo econômico não cobra encargo formal, sendo suficiente a constatação fática da existência de objetivos empresariais unos dentro dos componentes do grupo, logo, descomplica a caracterização do grupo econômico, favorecendo, maneira inexorável, a parte reclamante.

Neste momento, passemos a analisar o mesmo Art. 2º da CLT, porém atualizado com a da lei 13.467 de 13 de julho de 2017 (BRASIL, 2017).

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.

§ 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. (BRASIL, 2017, on-line).

Na parte inicial do Artigo 2º da CLT atualizada pela lei 13.467 de 13 de julho de 2017 (BRASIL, 2017), temos a figura do empregador, como a empresa individual ou coletiva que exerce atividade econômica de qualquer natureza e assume os riscos de sua atividade.

Seguindo a narrativa, o §2º deixou muito claro que mesmo as empresas guardando personalidade jurídica própria e envoltas de autonomia, elas poderão responder solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação empregatícia, desde que haja coordenação ou

subordinação entre tais empresas, diminuindo o teor vago do Art. 2º da CLT antes da reforma trabalhista.

Por fim, o § 3º do Artigo 2º da CLT, afirma claramente que a mera identidade de sócios não caracteriza grupo econômico, portanto, é necessário a real demonstração de interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas, ou seja, agora existem requisitos cristalinos e formais, sendo insuficiente a mera constatação fática da existência de interesses empresariais conjuntos, favorecendo significativamente o empresariado brasileiro, uma vez que, além da constatação fática dos requisitos ensejadores da caracterização do grupo econômico, são indispensáveis os requisitos formais previsto na lei.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir de extensa evolução legislativa, surgiu na Consolidação das Leis do Trabalho, o instituto trabalhista denominado grupo econômico. Tal instituto, foi inserido na seara trabalhista para evitar meios burlistas adotados pelo empresariado brasileiro, a fim de se esquivar dos débitos trabalhistas contraídos nos contratos de trabalho firmados.

Vimos que, foram utilizados um punhado de princípios trabalhistas para criar e envolver o conceito de grupo econômico, a exemplo do princípio da primazia da realidade, continuidade da relação de emprego, isonomia dos obreiros, e, por fim, o princípio da satisfação do crédito, pois a caracterização de grupo econômico é ferramenta garantidora de direitos trabalhistas em favor dos trabalhadores.

A teoria atinente a responsabilidade empresarial concernente aos grupos econômicos configurados, é a da responsabilidade solidária ativa e passiva, pois o nível de insolvência na execução trabalhista em desfavor dos obreiros é muito elevado.

A configuração dos grupos econômicos enfrentou substancial reforma após a vigência da lei 13.467 de 13 de julho de 2017 (BRASIL, 2017), criando requisitos objetivos para a caracterização do grupo econômico, favorecendo claramente o lado empresarial brasileiro,

não sendo mais suficiente meros indícios constatados na realidade fática da existência de objetivos empresariais unidos dentro dos componentes do grupo econômico.

Finalmente, vislumbra-se que o instituto analisado ainda tem um longo terreno a ser explorado no Brasil, pois ainda se depara com grande divergência nos tribunais, contudo, apesar da implementação de mais requisitos para que o grupo econômico seja configurado, o mesmo ainda é um método extremamente benéfico aos obreiros, vez que visa proteger todo o emaranhado de direitos trabalhistas frente às manobras fraudatórias das empresas brasileiras.

REFÊRENCIAS

BRANDA, Fábio. Necessidade ou Desnecessidade de Execução de Empresas do Grupo Econômico da Devedora Principal como Requisito para o Direcionamento em Face da Subsidiária. **Revista Doutrina**, 2014.

BRASIL. **Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de Maio de 1943**. Prova a Consolidação das Leis do Trabalho.

BRASIL. **Lei Nº 1.060, de 5 de Fevereiro de 1950**. Estabelece normas para a concessão de assistência judiciária aos Necessitados.

BRASIL. **Lei Nº 6.404, de 15 de Dezembro de 1976**. Sociedades por Ações.

BRASIL. **Lei Nº 8.212, de 24 de Julho de 1991**. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências.

BRASIL. **Lei Nº 8.884, de 11 de Junho de 1994**. Transforma o Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE) em Autarquia, dispõe sobre a prevenção e a repressão às infrações contra a ordem econômica e dá outras providências.

BRASIL. **Lei Nº 10.406, de 10 de Janeiro de 2002**. Institui o Código Civil.

BRASIL. **Lei Nº 13.467, de 13 de Julho de 2017**. Consolidação das Leis do Trabalho.

CASSAR, Vólia. **Direito do Trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2013.

CURVO, Isabelle. Apropriando-se do Social: um velho-novo olhar para o direito do trabalho. **Revista LTr**, v. 80, n. 1, 2016.

DELGADO, Mauricio. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999.

DELGADO, Mauricio. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.

DELGADO, Maurício. **Curso de Direito do Trabalho**. 12 ed. São Paulo: LTr, 2013.

GONÇALVES, Reinaldo. Grupos econômicos: uma análise conceitual e teórica. **Revista Brasileira de Economia**, v. 45, n. 4. 1991.

LEDUR, José. Barreiras Constitucionais à Erosão dos Direitos dos Trabalhadores e a Reforma Trabalhista. **Revista LTR: Legislação do trabalho**. São Paulo: LTr, v. 81, n. 10, out. 2017. 128 p.

GUEDES, Fernando; SOUZA, Yasmin. A Sucessão Trabalhista nos Cartórios Extrajudiciais. **Revista LTr**, São Paulo, v. 78, n. 1, 2014.

JÚNIOR, Francisco; MARANHÃO, Ney. Responsabilidade civil e violência urbana: considerações sobre a responsabilização objetiva e solidária do Estado por danos decorrentes de acidentes laborais diretamente vinculados à insegurança pública. **Revista LTR**, v. 75, n. 9, 2011.

KOURY, Susy. Recuperação de Empresas e Sucessão Trabalhista. **Revista LTr**, São Paulo, v. 26, n. 9, 2012.

MAGANO, Octavio. **Os grupos de Empresas no Direito do trabalho**. Editora Revista dos Tribunais, 1979.

MEIRELES, Edilton. **Grupo Econômico Trabalhista**. São Paulo: LTr, 2002.

NAGEM, Carine. Caracterização do grupo econômico justtrabalhista. **Revista LTr**, São Paulo, v. 66, n. 5, 2002.

REVISTA LTR. Legislação do Trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 76, n. 11, 2012.

SILVA, José. Lei N. 13.467, de 13 de Julho de 2017. In: DIAS et al. **Comentários à lei da reforma trabalhista**: dogmática, visão crítica e interpretação constitucional. São Paulo: LTr, 2018. pp. 23-25.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Grupo Empregador. **Revista TST**, Brasília, n. 63, 1994.