

# GRUPO ECONÔMICO: TENDÊNCIAS ATUAIS DO SISTEMA BRASILEIRO

*Leandro Krebs Gonçalves*

Juiz do Trabalho do TRT da 4ª Região – RS

## SUMÁRIO

1. Introdução: a globalização e o fenômeno da concentração de empresas
2. A experiência estrangeira
3. Definições de "grupo": Direito Civil e Direito Comercial
4. Ordenamento jurídico brasileiro: isonomia entre trabalhadores urbanos e rurais
5. Nexo relacional interempresas: subordinação ou coordenação?
6. Supostos indiciários
7. Solidariedade: passiva eativa. A questão do empregador único
8. Conclusões: tendências atuais do sistema brasileiro
9. Bibliografia

## 1. INTRODUÇÃO: A GLOBALIZAÇÃO E O FENÔMENO DA CONCENTRAÇÃO DE EMPRESAS

Novas formas de gestão de empresas surgiram em decorrência do estado atual de progresso humano. O dinamismo e a diversidade das inovações tecnológicas culminaram no "fenômeno de concentração", ou seja, no desenvolvimento de grandes conglomerados e multinacionais. No cenário de interação mundial dos processos econômicos, os mercados nacionais transformaram-se em peças integradas da economia global. Com referência ao tema, comenta Paulo Nogueira Batista Jr.:

"Ninguém ignora a extraordinária velocidade do progresso técnico em áreas como informática, telecomunicações e finanças. Essas inovações, combinadas com a redução dos custos de transporte, a desregulamentação de diversos mercados e a remoção de controles e barreiras, têm facilitado a crescente integração nacional e financeira das economias nacionais e a internacionalização dos próprios processos de produção de muitos setores."<sup>1</sup>

À primeira vista, a "concentração de empresas" caracteriza-se pela perda da independência econômica (em determinadas hipóteses, perda da própria personalidade jurídica) e submissão a um comando unitário, em virtude de participação financeira dominante de diretores comuns ou de contrato de transferência da gestão efetiva do negócio. Frequentemente, o processo em estudo vem acompanhado de combinações societárias que limitam a concorrência, com maior ou menor amplitude. Sobre o assunto, leciona Ari Possidonio Beltran:

<sup>1</sup> *A Economia Como Ela É...* 3ª ed. São Paulo: Boitempo, 2002. p. 37.

“A concentração deve ser entendida como o contrário da dispersão. A atividade econômica é considerada dispersa quando, sem força para influenciar o volume da produção e o nível de preços, em consequência de ser exercida por um grande número de unidades autônomas. Por outro lado, será considerada concentrada quando desenvolvida por grandes unidades, com ampla disponibilidade dos fatores de produção e fazendo uso intenso de tecnologia. Daí dizer-se que ‘os grupos econômicos devem ser inicialmente caracterizados como fenômenos de concentração, quer dizer, a reunião de pessoas e coisas, em torno de um poder central’.”<sup>2</sup>

Dentre os principais atrativos desse fenômeno, encontra-se a mobilidade do capital, cuja concentração oscila nas áreas mais benéficas para o grupo de empresas. É justamente, nesse aspecto, que se projeta o pleno objetivo da norma trabalhista ao conceber a responsabilidade do conglomerado econômico em toda a sua extensão: a tutela ao trabalhador.

O motivo dessa preocupação consiste no risco de insolvência dos integrantes do grupo e nas consequências econômicas negativas da originadas que podem atingir o trabalhador. Essa espécie de proteção visa estabelecer mecanismos que envolvam todo o patrimônio do grupo para saldar as dívidas trabalhistas de um de seus membros. São múltiplas as formas de ordenação do capital na estrutura organizacional das empresas. Essa diversidade faz legítima a criação de regras de garantia dos direitos dos trabalhadores que despendem sua força produtiva em prol desses empreendimentos.

Os grupos de empresas constituem fenômeno cada vez mais difundido e extremamente complexo, pela variedade de feições apresentadas. Não há consenso sobre os elementos que devam integrar sua definição. Além disso, partindo do parâmetro adotado no Brasil, observam-se conceitos que dão margem a interpretações amplas e subjetivas, especialmente se considerada a finalidade das normas trabalhistas. A possibilidade de haver controle direto ou até mesmo indireto ressalta-se, bem como a composição de grupos centralizados ou descentralizados – distintos pela margem de autonomia funcional presente em cada um dos casos – mas que confirmam, sob certo aspecto, a concentração de empresas e seus efeitos em matéria trabalhista. No que tange à regulação laboral em foco, Alejandro Castello aponta três grandes modelos de posicionamento do Direito do Trabalho frente a grupos de empresas:

“a) un primer modelo, que es cuantitativamente el más reducido, está constituido por aquellos países que regulan legalmente la figura de los grupos de empresas, en especial en cuanto a su régimen de responsabilidad. En esa categoría se incluyen Alemania, Portugal, Brasil y Argentina.

b) en el lado opuesto, podemos ubicar a aquellos ordenamientos jurídicos nacionales (los más numerosos) cuya legislación laboral guarda completo silencio sobre los grupos de empresas. Ejemplos de este modelo son Chile, Perú y Uruguay.

c) en medio de estos modelos opuestos, podría ubicarse aquellas legislaciones comparadas que contienen algunas regulaciones puntuales, setoriales

<sup>2</sup> *Os Impactos da Integração Econômica no Direito do Trabalho – Globalização e Direitos Sociais.* São Paulo: LTr. 1998. p. 170.

y parciales sobre los grupos de empresas. A vía de ejemplo, allí se ubica Espanha, en donde existen referencias normativas e los grupos de empresas en materia de participación de los trabajadores en ese ámbito, pero hay regulación sobre su régimen de responsabilidad patrimonial u otras consecuencias jurídicas laborales.”<sup>3</sup>

Nessa acepção, verifica-se que o ordenamento jurídico brasileiro adota a regulação legal do instituto, definindo o regime de responsabilidade solidária para as empresas integrantes do grupo. De qualquer modo, busca-se observar o fenômeno no plano nacional, com vistas à posição ativa, que articule respostas aptas a fazer frente aos seus efeitos mais negativos. Recorrer à reformulação do seu conceito torna-se alternativa ao alcance do objetivo tutelar da norma. Desde logo, sobrepõe-se priorizar conceito mais amplo de empregador, para que se possa abranger as mais complexas e intensas formas de colaboração dos processos de cooperação interempresarial.

Sendo assim, partindo da inserção da economia nacional brasileira em sistema internacional globalizado, procura-se analisar a concentração de empresas e a constituição de grupos econômicos, no intuito de melhor garantir a efetividade dos direitos dos trabalhadores envolvidos. Para tanto, o estudo da experiência estrangeira e nacional, juntamente com os diferentes enfoques dados pelo Direito Civil e do Direito Comercial, trará grandes subsídios à configuração do fenômeno na atualidade sem que se perca de vista o real objetivo almejado pela regulação trabalhista.

## 2. A EXPERIÊNCIA ESTRANGEIRA

Antes da análise das tendências atuais do ordenamento jurídico brasileiro, faz-se oportuna breve abordagem quanto ao panorama encontrado no direito estrangeiro sobre o fenômeno da concentração e da formação do grupo de empresas. Diante de uma economia globalizada, em que o capital procura mercados além de suas fronteiras de origem, as discussões sobre o tema repetem-se nos outros sistemas, tornando-se de extrema valia o conhecimento de soluções encontradas.

O Código do Trabalho Francês regula o grupo de empregadores nos seus artigos L1253-2<sup>4</sup> e seguintes, sobremodo, no que tange aqueles formalmente constituídos, definindo a responsabilidade solidária de seus membros. Nota-se atenção à existência de uma unidade econômica e social, em que se busque, inclusive, unificar os direitos dos trabalhadores envolvidos, beneficiários de uma mesma convenção coletiva.

O Código do Trabalho de Portugal, por sua vez, estabelece a possibilidade de prestação de trabalho a vários empregadores<sup>5</sup>, entre os quais subsista relação societária

<sup>3</sup> “Relaciones Laborales en los Grupos de Empresas”. In *Cadernos da Amatra IV*. 10º Caderno de Estudos sobre Processo e Direito do Trabalho. Porto Alegre: HS, 2009. p. 81-82.

<sup>4</sup> “Article L1253-1. Des groupements de personnes entrant dans le champ d'application d'une même convention collective peuvent être constitués dans le but de mettre à la disposition de leurs membres des salariés liés à ces groupements par un contrat de travail. Cette mise à disposition peut avoir pour objet de permettre le remplacement de salariés suivant une action de formation prévue par le présent code. Ils peuvent également apporter à leurs membres leur aide ou leur conseil en matière d'emploi ou de gestion des ressources humaines. Ces groupements ne peuvent se livrer qu'à des opérations à but non lucratif.”

<sup>5</sup> “Artigo 101.” Pluralidade de empregadores. 1 - O trabalhador pode obrigar-se a prestar trabalho a vários empregadores entre os quais exista uma relação societária de participações reciprocas, de domínio ou de grupo, ou que tenham estruturas organizativas comuns. 2 - O contrato de trabalho com pluralidade

de participações recíprocas – de domínio ou de grupo – ou haja estrutura organizativa comum<sup>6</sup>. Prevê a responsabilidade solidária de seus membros e regula outras matérias, como questões referentes à mobilidade dos trabalhadores dentro do grupo, ao destacamento internacional e à tutela remuneratória. É inquestionável conscientização do legislador laboral a respeito das influências na dinâmica das relações de trabalho. A propósito, comenta Maria do Rosário Palma Ramalho:

“(...) A primeira conclusão vai no sentido da comprovação da crescente sensibilidade do legislador laboral relativamente ao fenómeno dos grupos. Esta maior sensibilidade é confirmada pelo facto de o Código do Trabalho tratar hoje – ainda que ainda de uma forma tópica e não sistemática – projeções deste fenómeno ao nível dos modelos de contratação laboral (é o caso da figura da pluralidade de empregadores) ao nível da mobilidade dos trabalhadores em contexto do grupo (é o caso dos regimes de cedência ocasional de trabalhadores e do destacamento internacional de trabalhadores) e ainda no que toca à tutela remuneratória em sentido amplo (é o caso de regime de solidariedade pelos créditos laborais), para além de ter tomado em consideração o fenómeno dos grupos em aspectos colectivos, como é o caso da matéria de representação dos trabalhadores nos grupos de dimensão comunitária, na Sociedade anónima europeia e na sociedade cooperativa europeia, e como é também o caso das comissões de trabalhadores coordenadoras nos grupos de empresa.”<sup>7</sup>

Pode-se dizer que “a tradicional postura de indiferença do legislador laboral em face do fenômeno dos grupos empresariais vem paulatinamente cedendo terreno à tomada de consciência sobre a importância das projeções laborais deste fenômeno.”<sup>8</sup> Na realidade dos países integrantes da Comunidade Européia, a nova

---

de empregadores está sujeito a forma escrita e deve conter: a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes; b) Indicação da actividade do trabalhador, do local e do período normal de trabalho; c) Indicação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho. 3 - Os empregadores são solidariamente responsáveis pelo cumprimento das obrigações decorrentes do contrato de trabalho, cujo credor seja o trabalhador ou terceiro. 4 - Cessando a situação referida no n.º 1, considera-se que o trabalhador fica apenas vinculado ao empregador a que se refere a alínea c) do n.º 2, salvo acordo em contrário. 5 - A violação de requisitos indicados nos n.º 1 ou 2 confere ao trabalhador o direito de optar pelo empregador ao qual fica vinculado. 6 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.º 1 ou 2, sendo responsáveis pela mesma todos os empregadores, os quais são representados para este efeito por aquele a que se refere a alínea c) do n.º 2.”

<sup>6</sup> Maria do Rosário Palma Ramalho esclarece: “A figura da pluralidade de empregadores assenta na admissibilidade da contitularidade da posição jurídica de empregador por mais do que uma entidade Não prevista anteriormente pela lei – embora fosse pacificamente admitido pela doutrina que um trabalhador pudesse ter como contraparte no contrato de trabalho mais do que um empregador – esta possibilidade decorre agora explicitamente da noção legal de contrato de trabalho, constante no art. 10º da LCT, que estabelece que a actividade laboral pode ser prestada para <outra ou outras pessoas, sob autoridade e direcção destas>. De acordo com o número de entidades investidas na posição jurídica de empregador, pode, pois, falar-se em empregador unitário ou em empregador plural.” (in Grupos Empresariais e Societários – Incidências Laborais. Coimbra: Almedina, 2008. p. 308)

<sup>7</sup> Op. cit. p. 318.

<sup>8</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. Op. cit. p. 319.

atitude resulta do imperativo de transposição das diretivas comunitárias. No aspecto em questão, alerta-se quanto ao conteúdo da Diretiva 94/95/CE do Conselho, de 22 de setembro de 1994, que apresenta os seguintes conceitos:

*"Artigo 2º. Definições 1. Para efeitos da presente directiva, entende-se por:*

*a) « Empresa de dimensão comunitária », qualquer empresa que empregue, pelo menos, 1000 trabalhadores nos Estados-membros e, em pelo menos dois Estados-membros diferentes, um mínimo de 150 trabalhadores em cada um deles;*

*b) « Grupo de empresas », um grupo composto pela empresa que exerce o controle e pelas empresas controladas;*

*c) « Grupo de empresas de dimensão comunitária », um grupo de empresas que preencha as seguintes condições:*

*- empregue, pelos menos, 1.000 trabalhadores nos Estados-membros,*

*- possua, pelo menos, duas empresas membros do grupo em Estados-membros diferentes e*

*- inclua, pelo menos, uma empresa do grupo que empregue, no mínimo, 150 trabalhadores num Estado-membro e, pelo menos, outra empresa do grupo que empregue, no mínimo, 150 trabalhadores noutro Estado-membro; (...)*

*e) « Direcção central », a direcção central da empresa de dimensão comunitária ou, no caso de um grupo de empresas de dimensão comunitária, da empresa que exerce o controlo; (...).<sup>9</sup> (GRIFA-SE)*

Na Espanha, fala-se do reconhecimento da unidade empresarial subjacente dos grupos, em específico quando sua estrutura se constitui de forma fraudulenta ou abusiva, como facilitador da aplicação dos objetivos da norma laboral, isto é, de acordo com o interesse jurídico perseguido por tais regras. Nesse aspecto, além das hipóteses de fraude à lei ou utilização abusiva da pessoa jurídica em prejuízo dos trabalhadores, assumem também relevância a análise da confusão de patrimônios, direção unitária, aparência externa de unidade e quadro de pessoal único. Referindo-se à teoria da desconsideração da personalidade jurídica em tais hipóteses, Maria Amparo Esteve Segarra disserta sobre a evolução da jurisprudência social espanhola:

*"(...) Ciertamente, la extraordinaria expansión en la jurisprudencia social de la doctrina del levantamiento del velo en su aplicación a los grupos de empresa se explica por varias consideraciones. Al respecto, no puede desconocerse que junto al principio de justicia, como valor que fundamenta la aplicación de la doctrina del levantamiento del velo, lo cierto es que en el ámbito laboral existen otros principios que han favorecido el desarrollo de esta doctrina en el seno del orden jurisdiccional social, tales como el principio de favor hacia el trabajador y el principio de realidad. No es intrascendente observar, a este respecto, que ambos principios concinan con una determinada visión de los grupos caracterizada por tres elementos entrelazados entre sí. En primer lugar, una cierta actitud de cautela o desconfianza en los grupos.*

<sup>9</sup> [http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&numdoc=394L0045&model=guicheit&lg=pt](http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&numdoc=394L0045&model=guicheit&lg=pt)

*En segundo lugar y fruto de esa actitud, surge la necesidad de articular un régimen jurídico protector del trabajador. (...) En tercer lugar, precisamente para llevar a cabo esta finalidad protectora de los intereses de los trabajadores potencialmente lesionados por el grupo, la jurisprudencia aplicará un principio de búsqueda de la realidad del grupo. En este sentido, es oportuno evocar que la doctrina del levantamiento del velo se fundamenta justamente en una teoría del Derecho, que trata de primar la realidad sobre determinados formalismos jurídicos.*<sup>10</sup>

Entretanto, face à finalidade tutelar do trabalhador contra consequências econômicas negativas decorrentes de insolvência, a verificação de fraude ou abuso de direito no uso da personalidade jurídica nem sempre é exigida para aplicação da solidariedade passiva patrimonial das empresas do grupo. Pode-se citar o caso do Uruguai, como descrito por Alejandro Castello:

*"No es el caso de Uruguay, donde desde hace muchos años existe acuerdo en doctrina y jurisprudencia laboristas respecto a la innecesidad de que exista fraude, dolo o abuso de derecho para que se comunique la responsabilidad patrimonial entre las diferentes empresas que integran el grupo, ya que en aplicación del principio de primacía de la realidad se entiende que las diferentes unidades constituyen, en verdad, una única empresa y consecuentemente un solo empleador."*<sup>11</sup>

Os grupos de empresas, sem dúvida alguma, passam a ser foco de intenso debate no meio jurídico, no que diz respeito às formas como se constituem e às características de organização e funcionamento que lhe são próprios, de modo que os novos modelos estruturais das empresas não prejudiquem os direitos dos trabalhadores envolvidos. A preocupação em regular o instituto mostra-se, de modo geral, no empenho de cada país melhor adequar à realidade seu ordenamento trabalhista. Por se tratar de fenômeno decorrente da globalização da economia, procede-se com vista à preservação da incolumidade dos créditos trabalhistas. De qualquer sorte, pode-se falar em tendência ao reconhecimento da responsabilidade solidária das empresas integrantes do grupo caracterizado por direção unitária, independente da constatação de fraude ou abuso de direito na administração do negócio.

### **3. DEFINIÇÕES DE “GRUPO”: DIREITO CIVIL E DIREITO COMERCIAL**

A noção de grupo de empresas não representa novidade criada pelo Direito do Trabalho. O Código Civil Brasileiro, nos seus artigos 1.098<sup>12</sup> e 1.099<sup>13</sup>, estabelece critérios de identificação de sociedades controladas e coligadas. No primeiro caso, exige a maioria dos votos nas deliberações e o poder de eleição da maioria dos

<sup>10</sup> *Grupo de Sociedades y Contrato de Trabajo*. Valencia: Tirant Monografías, 2002. p. 40-41.

<sup>11</sup> Op. cit. p. 77.

<sup>12</sup> "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."

<sup>13</sup> "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."

administradores; no segundo, a participação de pelo menos 10% no capital votante de uma sociedade por outra, sem que haja controle.

A par disso, a Lei nº 6.404/76, que regula as sociedades anônimas, disciplina o *grupo de sociedades* (arts. 265<sup>14</sup>-266<sup>15</sup>) como sendo aquele em que haja a obrigação formal de combinar recursos ou esforços para realizar os respectivos objetos ou para participar de atividades ou empreendimentos comuns. Conforme se extrai da norma em comento, “*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*”.

É importante lembrar que, segundo o parágrafo único do art. 8º da CLT, “*o direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste*”. Desta forma, como a legislação trabalhista específica não é omissa quanto à configuração do grupo – ainda que não contenha detalhamento esperado – os demais diplomas legais terão aplicação apenas complementar. Afinal, não constituem regimes abrangentes, que consigam abarcar todas as modalidades de combinação societária que se estabelecem no mercado, em processo de mutação constante<sup>16</sup>. A incidência dependerá da compatibilidade com o caráter tutelar que sustenta todo o ordenamento jurídico trabalhista. Ao tratar da aplicabilidade subsidiária dos critérios estabelecidos no Código Civil às relações de trabalho, Amauri Mascaro Nascimento sustenta que:

“(...) a legislação específica não é omissa quanto à configuração do grupo. Não contém o detalhamento do Código Civil. Este, portanto, terá aplicação complementar, mas não principal, a ponto de modificar a descrição típica do citado dispositivo legal da CLT”.<sup>17</sup>

<sup>14</sup> “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.”

Art. 267. “O grupo de sociedades terá designação de que constarão as palavras ‘grupo de sociedades’ ou ‘grupo’. Parágrafo único. Somente os grupos organizados de acordo com este Capítulo poderão usar designação com as palavras ‘grupo’ ou ‘grupo de sociedade’.”

<sup>15</sup> “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.”

<sup>16</sup> Ainda que enfocando o direito português, vale referir as ponderações de Maria do Rosário Palma Ramalho: “(...) cabe referir que, embora estes fenômenos tenham suscitado a atenção do legislador nacional prococemente, o regime para eles disposto no Código das Sociedades Comerciais não abrange todas as modalidades de colaboração societária. A lei centra-se, sobretudo, nos grupos de sociedades constituídos por via negocial e nas situações de domínio total, sujeitando-se as restantes formas de colaboração societária às regras gerais do direito das sociedades comerciais, designadamente ao princípio da unidade patrimonial, econômica e jurídica de cada sociedade comercial. Não se trata, pois, de um regime jurídico abrangente, nem sequer do ponto de vista do direito comercial.” (Op. cit. p. 37)

<sup>17</sup> *Curso de Direito do Trabalho*. 20. ed. São Paulo: Saraiva. 2005. p. 629.

Ressaltando o objetivo do Direito do Trabalho em ampliar a garantia do crédito trabalhista, à semelhança do acima referido, leciona Maurício Godinho Delgado:

*"O conceito de grupo econômico aqui examinado é estritamente juslaboralista. A abrangência objetiva dessa figura jurídica não ultrapassa, pois, o Direito do Trabalho, não possuindo tal tipo legal efeitos de caráter civil, tributário, comercial ou de qualquer outro ramo do Direito. Em contrapartida, essa figura justralhistista também não se submete, rigorosamente, à tipificação legal de grupo econômico que impera em outros segmentos jurídicos (Direito Comercial ou Direito Econômico, por exemplo). Do mesmo modo, não 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 se revestir das modalidades jurídicas típicas ao Direito Econômico ou Direito Comercial (holdings, consórcios, pools, etc.). Não se exige, sequer, prova de sua formal institucionalização cartorial: pode-se acolher a existência do grupo desde que emerjam evidências probatórias de que estão presentes os elementos de integração interempresarial de que falam os mencionados preceitos da CLT e Lei do Trabalho Rural."*<sup>18</sup>

*"O Direito do Trabalho vai verificar o grupo de empresas sob outro enfoque que não o do Direito Comercial, no sentido do grupo como empregador."*<sup>19</sup> Pela mesma linha de raciocínio, segundo Homero Batista Mateus da Silva, não se pode traçar um paralelo entre o grupo econômico para fins do Direito do Trabalho e as sociedades coligadas do Direito Civil, visto que partem de premissas diferentes. Todavia, *"quando muito, a existência da sociedade controlada, oriunda da legislação civil, pode auxiliar na identificação do grupo econômico, como um indício ou um meio de prova documental, e não vice versa"*<sup>20</sup>.

É certo que, quando as próprias entidades se reconhecerem ou se classificarem como integrantes de um mesmo grupo econômico em seus estatutos, para fins civis ou comerciais, automaticamente, ficarão submetidas aos efeitos trabalhistas decorrentes de sua situação fático-jurídica de grupo (responsabilidade solidária). A tipificação encontrada em outros ramos do Direito possui, via de regra, apenas um caráter complementar (e quem sabe indiciário) à caracterização presente nas normas laborais. Nessas, a finalidade clara é a ampliar a tutela dos direitos dos trabalhadores e das garantias de adimplemento dos seus créditos. Nessa diretriz, deve seguir a definição e a própria identificação da figura do *grupo econômico trabalhista*.

#### **4. ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO: ISONOMIA ENTRE TRABALHADORES URBANOS E RURAIS**

Segundo o art. 2º, § 2º, da CLT, *"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*

<sup>18</sup> *Curso de Direito do Trabalho*, 4. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 398.

<sup>19</sup> Martins, Sérgio Pinto. *Direito Individual do Trabalho*. 11. ed. São Paulo: Atlas, 20XX. p. 168.

<sup>20</sup> *Curso de Direito do Trabalho Aplicado. Parte Geral*. Volume 1. São Paulo: Elsevier, 2009. p. 150.

*qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas*". A Lei nº 5.889/73, art. 3º, § 2º, por sua vez, assim disciplinou a matéria: "Sempre que uma ou mais empresas, embora tendo cada uma delas personalidade jurídica própria, estiverem sob direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico ou financeiro rural, serão responsáveis solidariamente nas obrigações decorrentes da relação de emprego".

Por meio da simples leitura dos dois dispositivos legais acima mencionados, surge a primeira dúvida a ser resolvida: a autonomia entre as empresas integrantes ser ou não uma exigência à configuração do grupo de empresas em nosso ordenamento jurídico. Seria uma característica típica e restrita ao grupo econômico rural? Ou representaria uma evolução conceitual do instituto? Para resposta de tais questionamentos, torna-se indispensável uma digressão sobre a incidência do princípio constitucional da isonomia de tratamento de todos os tipos de trabalhadores, bem como do próprio princípio da tutela como garantidor dos créditos oriundos da relação laboral.

Embora existam algumas diferenças entre os dois preceitos (CLT e ETR), "é inquestionável que a leitura de ambos deve se fazer conjuntamente, por moldarem o mesmo tipo legal – o grupo econômico para fins trabalhistas"<sup>21</sup>. A conjugação da exegese desses dispositivos deve buscar a maior efetividade da proteção dos créditos trabalhistas. Afinal, esse é o principal objetivo almejado na concepção do grupo de empresas e na definição do grau de responsabilidade dos seus integrantes. De acordo com as reflexões desenvolvidas, leciona Carmen Camino:

*"Perfeitamente possível conjugar a exegese de ambos os dispositivos legais, com o fito de dar efetividade ao comando do § 2º do art. 2º, da CLT, revigorado à luz do texto da Lei nº 5.889/73. Para tanto, invoquemos o princípio isonômico, tão caro ao direito do trabalho. Não seria razoável, sob o único fundamento do apego à literalidade do texto, tratar desigualmente trabalhadores urbanos e rurais, quando estes pretendem invocar em seu favor a solidariedade de empresas consorciadas."*<sup>22</sup>

*"Essa aparente dicotomia entre coordenação rural e subordinação do urbano é tema muito mais gramatical do que teleológico"*<sup>23</sup>. Como se visa o aumento de garantia de adimplemento dos créditos trabalhistas, em especial em caso de eventual insolvência, é relevante "saber se atuaram de forma coligada, transferiram recursos financeiros de uma para a outra, cobrindo o déficit de uma com o lucro da outra e, enfim, agiram em conserto para a obtenção de finalidades comuns"<sup>24</sup>. Dentro da temática em pauta, comenta Edilton Meireles:

<sup>21</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Op. cit. p. 397.

<sup>22</sup> Direito Individual do Trabalho. 3. ed. Porto Alegre: Síntese, 2003. p. 247.

<sup>23</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da. Op. cit. p. 149.

<sup>24</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da. Op. cit. p. 149.

*"Em suma, à conclusão acima se pode chegar a partir dos princípios retirados do sistema das leis trabalhistas, especialmente após a edição da Lei n. 5.889/73. Nesta lei, o legislador trabalhista, aperfeiçoando o texto da CLT, referiu-se ao grupo de coordenação. Ora, até pelo princípio da igualdade, a regra da CLT (considerando, ainda, a interpretação teleológica e histórico-evolutiva) deve ser interpretada de forma ampliativa (extensiva), de modo a assegurar ao trabalhador urbano as mesmas garantias dadas ao ruralista nesse aspecto."*<sup>25</sup>

Novamente, com vistas à natureza protetiva do hipossuficiente da relação de trabalho, percebe-se nítida evolução no conceito legal de grupo econômico constante no Estatuto dos Trabalhadores Rurais ("30 anos mais jovem que a CLT"). Deve-se ter em mente interpretar a lei de acordo com a época em que for aplicada e em função dos fins emergentes de suas fontes materiais. Daí provém o caráter tutelar da norma trabalhista, que justifica a simples configuração do grupo, ainda que não haja controle ou identificação de uma "empresa-mãe". Por fim, alerta-se quanto à igualdade de tratamento aos trabalhadores urbanos e rurais, a legitimar o desapego à literalidade do texto "celetista" (CF, arts. 5º e 7º), enquadrando o grupo econômico ainda que entre empresas autônomas.

## 5. NEXO RELACIONAL INTEREMPRESAS: SUBORDINAÇÃO OU COORDENAÇÃO?

Muitas vezes, a análise de empreendimentos econômicos leva a comprovar que o verdadeiro centro de decisão e direção se opera fora daquele em que o empregador formalmente se apresenta. Tratando-se de empresas multinacionais, em que o capital ultrapassa as fronteiras originárias para tomar assento no mercado mundial, torna-se cada vez mais difícil encontrá-lo, ou até mesmo identificá-lo, partindo do pressuposto de que ele de fato existe. No desmontar desse novo modelo, Maria do Rosário Palma Ramalho inova no estudo da denominada *empresa plurissocietária*:

*"Como decorre do exposto, estas novas formas de crescimento empresarial vêm alterar o modelo típico da empresa-sociedade comercial unitária. De facto, com a difusão dos fenômenos de colaboração e controlo entre sociedades, aquele modelo típico, que revelava a coincidência de princípio entre a empresa-unidade econômica e a categoria jurídica da sociedade comercial autônoma e unitária, nos termos oportunamente expostos, vai cedendo lugar a um novo modelo de empresa: a <empresa plurissocietária>, que se caracteriza pelo facto de a unidade econômica empresarial integrar uma pluralidade de sociedades comerciais, que se mantêm juridicamente independentes entre si."*<sup>26</sup>

Nesse contexto, mais do que nunca, impõe-se interpretar a lei de acordo com essa realidade premente, compatibilizando-a com os fins que emergem de suas fontes materiais. Portanto, "há grupo desde o instante em que, através de um continuado e recíproco trânsito de poderes, uma empresa interfira, direta ou indiretamente,

<sup>25</sup> Grupo Econômico Trabalhista. São Paulo: LTr, 2002. p.163.

<sup>26</sup> Op. cit. p. 38.

*na atividade da outra*<sup>27</sup>. Sobre o assunto, expressa João Antônio Guilhembernard Pereira Leite:

*"Se toda lei traz a marca de seu tempo, toda interpretação da lei há de, por igual, ostentar o sinete de sua época. Há muito se desmoralizou a figura do Juiz Autônomo, aplicando a lei por um carimbo cunhado por remoto legislador, que virtualmente usou caracteres irreconhecíveis. As leis cumpre imprimir sentido compatível com os fins emergentes de suas fontes materiais. Não valessem estes postulados e valeria a lição mais clara da realidade econômica, que nem sempre nos mostra com nitidez fotográfica relações de mando e subordinação entre empresas, em que pese, a cada passo, sua íntima união. Por outro lado, em qualquer consórcio – na acepção mais ampla do termo – ou em todo grupo é quase inevitável prevaleça o peso da influência do mais forte ou hábil. Se não estabelecermos um grau determinado para a subordinação de uma empresa sobre a outra – e a lei não estabelece – veremos que em qualquer grupo econômico ou financeiro ela existe, embora rarefeita."*<sup>28</sup>

O nexo relacional interempresas pode ser ele dividido em duas espécies, partindo dos ensinamentos de Maurício Godinho Delgado<sup>29</sup>: subordinação (direção hierárquica) ou coordenação. Para configurar a primeira, exige-se a dominação interempresarial, através da direção, controle ou administração da empresa principal sobre as filiadas, seguindo uma interpretação literal do texto contido na CLT. Para a segunda, impõe a identificação do grupo econômico entre empresas que mantenham sua autonomia, desde que coordenadas por uma política uníssona – o que está amparado na Lei do Rurícola – a incentivar o aumento da proteção sobre os créditos trabalhistas. Define-se, assim, a existência de um grupo econômico trabalhista pela vinculação de dois ou mais entes favorecidos – diante dos seus laços de direção ou coordenação – em face de atividade de natureza econômica. Dá-se o respaldo pela própria informalidade inerente ao Direito do Trabalho, a justificar uma interpretação ampliativa teleológica da norma, diante da necessidade de incrementar a garantia dos créditos dos obreiros. Como tal, novamente, comenta Maurício Godinho Delgado:

*"(...) A própria informalidade conferida pelo Direito do Trabalho à noção de grupo econômico seria incompatível com a idéia de se acatar a presença do grupo somente à luz de uma relação hierárquica e assimétrica entre os seus componentes. A par disso, se a intenção principal do ramo justrabalhista foi ampliar a garantia incidente sobre os créditos obreiros, não há por que restringir-se a figura do grupo econômico em função de um aspecto que é, em substância, irrelevante do ponto de vista dos contratos empregatícios firmados. De todo modo, essa ampliação também potenciaria a prerrogativa de utilização pelos membros do grupo da prestação de trabalho pactuada com o mesmo trabalhador."*<sup>30</sup>

<sup>27</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de Emprego – Estrutura Legal e Supostos*. 2. ed. São Paulo: LTr. 1999. p. 231.

<sup>28</sup> *Apud* CAMINO, Carmen. *Op. cit.* p. 246.

<sup>29</sup> *Op. cit.* p. 400-401.

<sup>30</sup> *Op. cit.* p. 401.

Por outro lado, defendendo interpretação restritiva e literal do texto expresso na CLT, Octávio Bueno Magano pressupõe unidade de direção entre o conjunto de empresas, que vem a caracterizar relação de dominação, ou seja, em que se destaca a direção, controle ou administração da empresa principal sobre as filiadas<sup>31</sup>. Conforme ressaltam Evaristo de Moraes Filho e Antônio Carlos Flores de Moraes, “bem ou mal redigido, o fato é que o sentido da lei é restritivo. Refere-se a empresas, com personalidade jurídica própria, que estejam sob direção, controle ou administração de outra. Distingue-se, assim, entre empresa principal e cada uma das subordinadas”<sup>32</sup>.

Segundo Sérgio Pinto Martins, o requisito principal é o controle de uma empresa sobre outra (influência dominante), que consiste fundamento e efetivação da direção. O ilustre autor reconhece a possibilidade de grupo por coordenação somente no meio rural, ao contrário do que ocorre quanto ao trabalho urbano, em que só se admitiria a formação de grupo por subordinação<sup>33</sup>. Aliás, Ari Possidonio Beltran aponta igualmente como primordial a relação hierárquica entre as empresas do grupo, para que se caracterize a solidariedade de interesses<sup>34</sup>.

Em sentido contrário, Homero Batista Mateus da Silva alerta que “a excessiva importância que se dá à localização da ‘empresa principal’ frustra a finalidade da norma – muito mais preocupada em identificar os efeitos da coligação, para fins de solidariedade na vigência e após a cessação do contrato de trabalho do que realmente analisar o organograma capitalista”<sup>35</sup>. Se o legislador buscasse uma responsabilidade de segundo grau (subsidiária), seria compreensível a procura incessante pela figura da empresa “principal”. Da mesma forma, Cássio de Mesquita Barros Júnior argumenta que a hierarquia é dispensável para o conceito trabalhista de grupo. “Trata-se de uma interpretação importante, porque adotada essa interpretação da lei, o grupo urbano poderia existir em linha horizontal, sem a supremacia de uma empresa sobre as demais.”<sup>36</sup>

Seguindo essa mesma linha, Élson E. Gottschalk defende que o Direito do Trabalho concebeu a figura do grupo econômico, no intuito de assegurar ao empregado de um estabelecimento coligado a garantia de seus direitos contra manobras fraudulentas ou atos prejudiciais decorrentes das interligações grupais. Assinala que uma sociedade controladora não é indispensável, na medida em que a concentração econômica pode assumir os mais variados cenários<sup>37</sup>. Carmen Camino, sob esse aspecto, afirma:

“Na atualidade das relações econômicas, onde se processam naturalmente, e em plano supranacional, cisões, fusões e incorporações de empresas ou de grupos de empresas num simples bater de martelo ou pregão de bolsa, o

<sup>31</sup> *Primeiras Lições de Direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003. p. 21.

<sup>32</sup> *Introdução do Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 267.

<sup>33</sup> *Comentários à CLT*. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2006. p. 10 e 13.

<sup>34</sup> Op. cit. p. 172.

<sup>35</sup> Op. cit. p. 148.

<sup>36</sup> *Apud MAIOR, Jorge Luiz Souto. A Relação de Emprego*. Vol. II. São Paulo: LTr, 2008. p. 136.

<sup>37</sup> *Apud BELTRAN, Ari Possidonio*. Op. cit. p. 176.

*restrictivo texto da lei constitui empecilho intransponível para a comprovação do grupo econômico, salvo aqueles que, deliberadamente, ostentam tal status.*<sup>38</sup>

Entende-se que, “desde que haja interferência de atividade, exercício de poderes de mando, não importa o escalação que o acione, comprometem-se as empresas ligadas na responsabilidade solidária que cuida o § 2º do art. 2º da CLT, art. 2º, § 2º”<sup>39</sup>. Por isso, Jorge Luiz Souto Maior salienta tendência de aceitar a noção do grupo mesmo quando as empresas não estejam ligadas por uma relação de subordinação (controle efetivo) de uma sobre as outras, como prevê, aliás, expressamente, a legislação do rurícola<sup>40</sup>.

Conforme bem apontado por Amauri Mascaro Nascimento, a adoção de critérios amplos nem sempre está acompanhada por fundamentos jurídicos sólidos, decorrendo de imperativo de proteção social trabalhista<sup>41</sup>. Seguindo a opinião de Homero Batista Mateus da Silva, a finalidade da norma é “abrir todos os entes que compartilhem informações e recursos financeiros uns com os outros, como forma de os identificar à operação conjunta de atuação no mercado econômico, no direito do trabalho e no processo do trabalho”<sup>42</sup>. Por sua vez, Délia Maranhão assegura que o legislador não disse tudo quanto pretendia dizer, devendo a lei ser aplicada de acordo com os fins sociais a que se dirige. Neste sentido, não obstante a utilização da terminologia “empresa principal” e “empresa subordinadas”, para que se configure o grupo econômico não é indispensável a existência de uma sociedade “controladora”<sup>43</sup>.

Conclui-se pela admissibilidade do grupo econômico constituído sem a existência de uma empresa-líder e de empresas lideradas, mas com todas elas dispostas horizontalmente, no mesmo plano. Viabiliza-se, assim, o exercício recíproco de controle e vigilância, estando os empreendimentos integrados de forma global<sup>44</sup>. A abrangência do grupo econômico por coordenação, inclusive no meio urbano, segue interpretação teleológica da norma trabalhista protetiva, encontrando amparo inclusive na Lei do Rurícola. Comunica-se, portanto, da proposição de Jorge Luiz Souto Maior, para quem “a noção de grupo econômico, no Direito do Trabalho, serve ao propósito de conferir maior eficácia às normas trabalhistas. Assim, a literalidade da norma não pode ser utilizada como óbice a atingir o objetivo que a própria norma visou atingir. Não se trata de uma proteção do capital em face do trabalho e sim, exatamente, o contrário”<sup>45</sup>.

## 6. SUPOSTOS INDICIÁRIOS

Na ausência de regras claras e precisas acerca dos elementos caracterizadores do grupo econômico, bem como diante das constantes alterações na estrutura organizacional das empresas, segue-se a máxima de que, embora a solidariedade

<sup>38</sup> Op. cit. p. 246.

<sup>39</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. Op. cit. p. 237.

<sup>40</sup> Op. cit. p. 134.

<sup>41</sup> Op. cit. p. 625.

<sup>42</sup> Op. cit. p. 145-146.

<sup>43</sup> *Instituições de Direito do Trabalho*. Volume I. 14. ed. São Paulo: LTr, 1993. p. 283.

<sup>44</sup> *Curso de Direito do Trabalho*. Barros, Alice Monteiro de. São Paulo: LTr, 2005. p. 359-360.

<sup>45</sup> Op. cit. p. 137.

decorra de lei, revela-se por todos os meios de prova, inclusive por indícios e circunstâncias. Na maioria das vezes, os integrantes do grupo não assumem tal caráter formalmente, sob diversos fundamentos, até como forma de dificultar ou de burlar o adimplemento dos créditos dos trabalhadores. Na análise casuística de cada processo, compete ao juiz avaliar o que consta nos autos, para identificar (ou não) a existência de uma unidade de interesses econômicos entre as empresas. A responsabilização solidária vem como garantia de pagamento dos direitos trabalhistas decorrentes da relação de trabalho.

Para Délio Maranhão, “*o fato de ser uma mesma diretora de mais de uma sociedade não revela, igualmente, só por isso, a existência do grupo: tais sociedades podem ser independentes, autônomas e fora do controle de quem participe da direção delas*”<sup>46</sup>. Sérgio Pinto Martins define como principal requisito o controle de uma empresa sobre outra, fazendo as seguintes ponderações sobre o assunto:

“Assim, o controle é exercido pelo fato de uma empresa deter a maioria das ações de outra, ou mesmo tendo a minoria das ações, mas detendo o poder de fato de haver a dispersão na titularidade das ações entre várias pessoas. A caracterização do controle pode ser evidenciado pelo fato de haver empregados comuns entre uma ou mais empresas, assim como acionistas comuns, ainda que sejam de uma única família, e administradores ou diretores comuns, quando as empresas possuem o mesmo local ou a mesma finalidade econômica.”<sup>47</sup>

Entretanto, Evaristo de Moraes Filho alerta que o grupo econômico não se confunde com a presença de sócios cruzados ou comuns, nem com a participação de pessoa natural em mais de uma sociedade<sup>48</sup>. Seguindo essa linha mais restritiva, para Ari Possidonio Beltran “*destacam-se, pois, meras relações comerciais ou industriais, ou da simples presença de acionistas ou de sócios nesta ou naquela sociedade*”<sup>49</sup>. Distingue, por exemplo, as funções meramente consultivas, e não deliberativas, dos integrantes dos conselhos administrativos. Por fim, questiona a inserção de determinadas tipos de “combinações” entre as empresas, quando se conserva a autonomia e independência dos organismos associados (jurídica, técnica e financeira), como é o caso dos cartéis<sup>50</sup>.

Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena exemplifica as formas de interferência em foco. Considera que a titularidade ou propriedade de ações de uma empresa sobre a outra e a coincidência de domínio ou comunicação acionária de portadores de capital levam a crer a caracterização do grupo econômico<sup>51</sup>. Além disso, defende que “*exercício do poder diretivo, identidade de fins, conexidade de operações e interesses convergentes são elementos que, conjunta ou separadamente, podem*

<sup>46</sup> Op. cit. p. 284-285.

<sup>47</sup> Op. cit. p. 10.

<sup>48</sup> Op. cit. p. 267.

<sup>49</sup> Op. cit. p. 172.

<sup>50</sup> Op. cit. p. 176.

<sup>51</sup> Op. cit. p. 231.

*conduzir à solidariedade*<sup>52</sup>. A respeito dos supostos indiciários da solidariedade, o autor menciona:

*"Os supostos indiciários da solidariedade são inúmeros, tais como altos empregados que se revezam entre empresas (engenheiros, técnicos, contadores); um mesmo preposto por elas respondendo; as mesmas instalações em que atuam; o mesmo escritório; o uso, consecutivo ou alternado, de empregados de uma por outra; situações difusas, na exploração de um negócio, por mais de uma pessoa, quando, muitas vezes, o sócio de uma empresa é representante de outra; o fato de uma firma não transferir, em instrumento idôneo, seu negócio a outra e ainda interferir na relação de emprego dos trabalhadores desta; recíprocas transferências de empregados (Despax fala em 'intercâmbio de pessoal'), negociações comuns etc."*<sup>53</sup>

Com um viés extremamente prático, em razão do dia a dia das audiências trabalhistas, quando a coincidência de sócios for muito reduzida entre as empresas, Homero Batista Mateus da Silva traz outras informações que passam a valer como elementos probatórios do grupo econômico: 1) compartilhamento de instalações físicas; 2) objeto social complementar, análogo ou idêntico; 3) concentração de processos de compra junto a fornecedores ou de distribuição junto à clientela; 4) envio de preposto comum para audiências trabalhistas (já que preposto deve ser empregado – Súmula do TST nº 377<sup>54</sup>); 5) apresentação de defesa conjunta<sup>55</sup>.

Novamente, alerta-se quanto ao caráter tutelar da norma trabalhista em voga, de modo a permitir uma análise minuciosa de cada caso. A regra geral é de que as empresas neguem qualquer vinculação econômica entre si. É indispensável, assim, ficar bastante atento aos elementos probatórios trazidos a Juízo, para definição da responsabilidade solidária entre as empresas pertencentes a um mesmo grupo.

## 7. SOLIDARIEDADE: PASSIVA E ATIVA. A QUESTÃO DO EMPREGADOR ÚNICO

Muito já se discutiu sobre ser a solidariedade do grupo econômico tão-somente passiva ou também ativa. Quando se tem em mente o caráter tutelar da norma trabalhista, não basta a responsabilização solidária em caso de insolvência. Eventual inadimplência dos créditos devidos aos empregados do empreendimento como um todo, demanda proteção dos direitos que emanam do contrato de emprego havido com as empresas do grupo – inclusive durante a vigência da relação de emprego – na medida em que se está diante de um empregador único. Cabe, todavia, ressaltar que esse viés tutelar não é unísono na doutrina. Cássio Mesquita de Barros questiona:

<sup>52</sup> Op. cit. p. 236.

<sup>53</sup> Op. cit. p. 237.

<sup>54</sup> Súmula nº 377 do TST: "PREPOSTO. EXIGÊNCIA DA CONDIÇÃO DE EMPREGADO. Exceto quanto à reclamação de empregado doméstico, ou contra micro ou pequeno empresário, o preposto deve ser necessariamente empregado do reclamado. Intelligência do art. 843, § 1º, da CLT e do art. 54 da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006".

<sup>55</sup> Op. cit. p. 147.

“(...) A solidariedade ativa pode prejudicar o empregado porque implica admitir, por exemplo, que, passando a empregadora de determinado empregado a fazer parte de um grupo econômico, com estabelecimentos em localidades diversas da residência do empregado, ficaria o grupo com o direito de transferi-lo, dali para frente, para qualquer desses outros estabelecimentos do grupo?”<sup>56</sup>

Complementando o raciocínio acima mencionado, problematiza Tarso Fernando Genro a questão em debate:

“Partindo do pressuposto de que é um direito irrecusável do empregado saber com quem está contratando, parece que não há nenhuma possibilidade de entender que o trabalhador como empregado de todo o grupo, e sim como empregado de cada uma das empresas que, intervindo no processo subordinante emanado do contrato originário, subordinaram e alienaram a força de trabalho do empregado em seu proveito.”<sup>57</sup>

Os efeitos do reconhecimento da responsabilidade ativa dos integrantes do grupo econômico foram tema de estudo dos autores Jorge Luiz Souto Maior<sup>58</sup> e Homero Batista Mateus da Silva<sup>59</sup>. Em suas respectivas obras, analisando-se em conjunto os ensinamentos, destacam-se os seguintes pontos: 1) *acessio temporis*, ou seja, soma do tempo de serviço prestado para cada uma das empresas do grupo, que caracteriza uma unidade de vínculo de emprego<sup>60</sup>; 2) possibilidade de transferência do empregado entre os componentes do grupo, desde que sejam observadas as disposições do art. 469 da CLT; 3) possibilidade de equiparação salarial com paradigma registrado por empresa “coligada”, nos termos do art. 461 da CLT, sem que haja o óbice do exercício do trabalho na mesma localidade, pois o empregador é único; 4) caráter salarial dos pagamentos efetuados ao trabalhador por qualquer das empresas participantes<sup>61</sup>; 5) enquadramento sindical efetuado sobre a categoria econômica preponderante na organização, que assegura tratamento isonômico entre todos os trabalhadores<sup>62</sup>.

<sup>56</sup> *Apud* MAIOR, Jorge Luiz. Op. cit. p. 132-133.

<sup>57</sup> *Direito Individual do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1994. p. 125.

<sup>58</sup> Op. cit. p. 133.

<sup>59</sup> Op. cit. p. 151-153.

<sup>60</sup> Súmula nº 129 do TST: “**CONTRATO DE TRABALHO. GRUPO ECONÔMICO.** A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário.”

<sup>61</sup> Súmula nº 93 do TST: “**BANCÁRIO.** Integra a remuneração do bancário a vantagem pecuniária por ele auferida na colocação ou na venda de papéis ou valores mobiliários de empresas pertencentes ao mesmo grupo econômico, se exercida essa atividade no horário e no local de trabalho e com o consentimento, tácito ou expresso, do banco empregador.”

<sup>62</sup> Súmula nº 239 do TST: “**BANCÁRIO. EMPREGADO DE EMPRESA DE PROCESSAMENTO DE DADOS.** É bancário o empregado de empresa de processamento de dados que presta serviço a banco integrante do mesmo grupo econômico, exceto quando a empresa de processamento de dados presta serviços a banco e a empresas não bancárias do mesmo grupo econômico ou a terceiros.”

Segundo Délia Maranhão, no âmbito do Direito do Trabalho, o grupo assume a postura de empregador único, o que corresponde à realidade sócio-econômica. Por via de consequência, “o empregado, que, na verdade, presta serviços ao ‘grupo’, fica sujeito ao poder de comando desse ‘empregador único’, com as limitações que resultam da disciplina do exercício desse poder e protege o empregado em relação a qualquer empregador. A isso é que, impropriamente, se tem chamado de ‘solidariedade ativa’.”<sup>63</sup> Aliás, percebe-se que o objetivo do art. 2º, § 2º, da CLT é revelar a figura do “empregador único”, que se oculta, inclusive, sob disfarces puramente formais, nos casos de concentração capitalista. Para tanto, vale recordar o disposto no Item 53 da Exposição de Motivos da CLT:

*“53. Na introdução aperfeiçoou a redação dos artigos; inseriu a definição de empregador, que integra o conceito definitivo de relação de emprego, acompanhando-a da noção legal de empregadora única dada pela Lei n. 435, de 17 de maio de 1937; (...). Por outro lado, suprimida a afirmação concernente à proibição de renúncia de direitos, que entendeu a Comissão ser elementar do princípio de ordem pública, mediante o qual são nulos os atos praticados no intuito de excluir a eficácia da legislação social.”* (GRIFA-SE)

A respeito da questão do empregador único, Evaristo de Moraes Filho e Antônio Carlos Flores de Moraes, com propriedade, fazem as seguintes ponderações:

*“Mas, uma vez caracterizado inequivocamente o grupo consorcial, como empregador único para todos os efeitos trabalhistas, a solidariedade é não somente passiva, como também ativa. As diversas empresas como que passam a ser meros departamentos do conjunto, dentro do qual circulam livremente os empregados, com todos os direitos adquiridos, como se forma igualmente um só contrato. Cabe-lhes, neste sentido, cumprir ordens lícitas, legais e contratuais do próprio grupo (empregador único), desde que emanadas de fonte legítima.”<sup>64</sup>*

Concorda-se com a opinião de que as empresas pertencentes ao grupo possuem responsabilidade solidária ativa e passiva. O caráter tutelar da norma em benefício do trabalhador prevalece com a figura do empregador único, em especial, quando se trata da formação e respeito do patrimônio jurídico do empregado. A título ilustrativo, cita-se a jurisprudência do TRT da 17ª Região, em que se discutiu a reintegração de empregada reabilitada ou portadora de deficiência habilitada decorrente do descumprimento pelo grupo do percentual estabelecido no art. 93 da Lei nº 8.213/91:

*“GRUPO ECONÔMICO – SOLIDARIEDADE ATIVA – REINTEGRAÇÃO – ARTIGO 93. DA LEI N° 8.213/91 – COMANDO ÚNICO – RECURSO ORDINÁRIO – Demonstrado que as reclamadas estavam submetidas a comando único, impõe-se reconhecer estar configurado grupo econômico, e,*

<sup>63</sup> Op. cit. p. 284.

<sup>64</sup> Op. cit. p. 267.

*em consequência, a responsabilidade solidária, inclusive a ativa, constituindo-se o grupo verdadeiro empregador de todos os empregados das empresas agrupadas, de forma que, para o fim de obter o quantitativo previsto no art. 93, da Lei nº 8.213/91, necessário somarem-se os empregados de todas as empresas do grupo, que, no caso dos autos, totalizavam mais de 100, de forma que, constatado que a reclamante fazia parte do percentual de reabilitados ou portadores de deficiência habilitados, sua dispensa, sem contratação de outro empregado na mesma condição, implica ofensa ao contido no § 1º, do artigo 93, da Lei nº 8.213/91, situação que autoriza a reintegração pleiteada. (RO nº 01106.2001.006.17.00.5 – Relatora: Desembargadora Maria Francisca dos Santos Lacerda – Vitória, 5 de junho de 2002)“<sup>63</sup>*

Ocorre que tal entendimento repercute não só no âmbito do direito individual e processual do trabalho, como também no direito coletivo (enquadramento sindical e negociação coletiva). Conforme bem destacado por Alejandro Castello<sup>64</sup>, a fragmentação ou a diversificação dos componentes do grupo podem gerar dificuldades para a organização sindical, quando pequena a quantidade de trabalhadores de um estabelecimento. Assim, a constituição do grupo implica dificuldade fática para elaborar a negociação coletiva, bem como para efeito de enquadramento sindical (especialmente no caso brasileiro, em que vigora o modelo da unicidade sindical por categoria), já que pluralidade de formas e de atuação em setores produtivos diferentes dificulta o tratamento unitário do fenômeno. De qualquer sorte, a exemplo do modelo francês, em que prepondera a unidade social e econômica na configuração do grupo econômico, busca-se: aprimorar o ambiente de trabalho e as relações industriais, consolidar uma cultura de grupo, melhor aproveitar os recursos humanos, além de fomentar a competitividade e a produtividade. Sobre o assunto, posiciona-se Sérgio Pinto Martins:

*“(...) O enquadramento sindical será realizado, porém, de acordo com a atividade preponderante de cada empresa do grupo e não do grupo em si, pois o grupo pode ter empresas com várias atividades, até mesmo sem que nenhuma seja preponderante ou existam participações iguais nessas atividades.”<sup>65</sup>*

Partindo do ponto de vista recém exposto, se dentro do grupo houver empresas com atividades econômicas distintas, os empregados serão beneficiários das disposições normativas oriundas da categoria da empresa a que estiverem vinculados – ainda que sejam mais benéficas as normas de outra empresa e que esta seja a atividade principal da organização. Não obstante os argumentos lançados pelo ilustre autor, diante da necessidade de trato isonômico entre os empregados das empresas pertencentes ao grupo econômico, conforme ensina Homero Batista Mateus da Silva<sup>66</sup>, o enquadramento sindical do trabalhador deve ser efetuado sobre a categoria

<sup>63</sup> In *Revista Trabalhista – Direito e Processo*. Volume IV. Rio de Janeiro: Forense, 2002. p. 408-413.

<sup>64</sup> Op. cit. p. 86-90.

<sup>65</sup> Op. cit. p. 13.

<sup>66</sup> Op. cit. p. 152.

econômica dominante do grupo, e não sobre a categoria econômica isolada de cada um dos integrantes. Comenta Edilton Meireles:

*"A regra geral de enquadramento, portanto, deve prevalecer mesmo diante do empregador-grupo, buscando-se definir a atividade preponderante desenvolvida pelo conjunto das empresas agrupadas. (...) Tal conclusão, por sua vez, não só mantém coerência com a figura do empregador único, como também com o entendimento de que as empresas agrupadas formam uma verdadeira e superior empresa laboral (como se fosse uma sociedade de fato surgida da associação das empresas agrupadas), sendo que aquelas (as empresas integrantes) não passam de verdadeiros 'setores' ou 'departamentos' do ente maior (o grupo), ainda que formalmente constituídas e registradas como pessoas jurídicas. Essa conclusão, ainda, mantém intacto o princípio de igualdade, pois os empregados do mesmo empregador (o grupo) devem ser tratados de forma isonômica, inclusive quanto ao enquadramento sindical e à aquisição dos benefícios decorrentes das normas coletivas."<sup>49</sup>*

Desta forma, reitera-se que o fenômeno da concentração empresária repercute também na constituição de um bloco único de trabalhadores. Tratando-se o grupo de um único empregador, justifica-se a sua solidariedade passiva e ativa, bem como igual tratamento aos operários envolvidos. Nessa linha, entende-se que melhor se resguarda o patrimônio jurídico de cada empregado adquirido na vigência da relação de emprego, além de permitir melhores condições de satisfação dos seus créditos após o término do vínculo.

## 8. CONCLUSÕES: TENDÊNCIAS ATUAIS DO SISTEMA BRASILEIRO

O confronto de interesses entre capital e trabalho não é novo na sociedade mundial. De um lado, os trabalhadores buscam aumentar seus rendimentos, obter mais benefícios, melhorar as condições de desenvolvimento do seu ofício e alcançar a estabilidade da relação de emprego. De outro, as empresas objetivam reduzir custos, aumentar a produtividade, aprimorar produtos e serviços, além de incrementar o controle da cadeia de atividades.

O ambiente e as condições de trabalho são dimensões importantes na qualidade de vida do trabalhador. A par disso, a dinâmica das relações afeta o nível do produto a ser comercializado e o desempenho dos trabalhadores. Atrelado a esse todo de ideias e de ação, o governo busca que os interesses dos trabalhadores e das empresas sejam contemplados de forma equilibrada, permitindo-se o alcance da paz na sociedade, da competitividade entre as nações e da estabilidade da economia nacional. Transcreve-se o que pensa Tarso Fernando Genro:

*"Em cada pequeno combate que se trava contra o positivismo em cada recanto da ciência, não se está atentando contra o direito. Ao contrário, está-se lutando por ele, como processo, a partir do reconhecimento que, objetivamente, por que os modos de produção se sucedem, as superestruturas, que incidem sobre eles, devem ser trabalhadas teoricamente para preparar*

<sup>49</sup> Op. cit. p. 249.

*uma futura relação harmoniosa, entre a base objetiva da sociedade e suas conquistas culturais e ideológicas.*”<sup>70</sup>

A preocupação com os impactos da globalização econômica no Direito do Trabalho tem sido objeto de constantes estudos e tema de regulamentação das principais diretivas no bloco supranacional da Comunidade Européia. A harmonização das legislações, no intuito de aprimorar a melhoria das condições de vida e de trabalho – assim como reforçar a proteção dos trabalhadores – vem sendo perseguida nos mais diversos ordenamentos, diante do fenômeno da concentração de empresas. Ari Possidonio Beltran elenca os objetivos seguidamente externados pelos órgãos e instituições da União Européia, que não deixam de retratar, sob certo aspecto, meta de conciliar os interesses opositos de capital e trabalho constante nos sistemas jurídicos em geral:

- “a) a promoção da unidade política e econômica da Europa;*
- b) a melhoria das condições de vida e de trabalho dos cidadãos europeus;*
- c) a melhoria das condições de livre comércio entre os Estados Membros;*
- d) a redução das desigualdades sociais e econômicas entre as regiões; e) a intenção de fomentar o desenvolvimento econômico dos países em fase de crescimento;*
- f) proporcionar um ambiente de paz, harmonia e equilíbrio na região.”*<sup>71</sup>

A legislação trabalhista brasileira, a exemplo do que ocorreu nos demais países, não disciplinou de forma exaustiva e sistemática o fenômeno do grupo econômico – de modo a afastar as permanentes discussões de suas características – além de interpretações subjetivas, teleológicas ampliativas ou legalistas restritivas. É difícil disciplinar a matéria, na medida em que, a todo instante, surgem novos empreendimentos, estruturados de maneira cada vez mais complexa, em face da constante evolução do capitalismo e da trajetória do capital dentro do mercado de trabalho. A respeito do assunto, esclarece Edilton Meireles:

*“A concentração econômica (concentração de capital) conduz, ainda, a outro fenômeno: da diversidade de atuação empresarial. As expansões horizontais e verticais já não são suficientes para saciar a fome capitalista. O empresário parte, então, para sua expansão generalizada. Começa, então, a atuar nas mais diversas áreas da atividade econômica. Surgem, então, os denominados conglomerados, isto é, grupos econômicos que atuam em diversas áreas da atividade econômica, não havendo entre elas, necessariamente, qualquer nexo de ligação.”*<sup>72</sup>

Diante do caráter tutelar do ordenamento trabalhista ao empregado hipossuficiente na relação contratual, defende-se uma interpretação teleológica ampliativa dos dispositivos constantes em nosso sistema, sobremodo, no que tange à evolução

<sup>70</sup> Op. cit. p. 122-123.

<sup>71</sup> *Globalização, Direito do Trabalho e Dumping Social.* ALVES, Marcos César Amador (coord). *Direito Empresarial do Trabalho.* Caxias do Sul: Plenum, 2010. p. 83.

<sup>72</sup> Op. cit. p. 396.

conceitual do art. 2º, § 2º, da CLT para as disposições posteriormente formuladas no art. 3º, § 2º da Lei nº 5.889/73 (Estatuto do Trabalhador Rural). Aliado ao princípio de igualdade de tratamento estabelecido em nossa Constituição Federal, chega-se, hoje, à noção de grupo econômico por coordenação, em que a subordinação ostensiva (controle, administração e direção das empresas filiadas a uma empresa principal) deixa de ser exigida.

A finalidade protetiva que embasa nossa legislação trabalhista determina a criação do denominado *grupo econômico trabalhista*. Peculiar a esse ramo do Direito, limita-se a aplicação desse instituto. Ainda que se parta de conceitos existentes – por exemplo no Direito Civil ou no Direito Comercial – sua configuração vai além de tais preceitos, que servirão apenas como ponto de partida e naquilo que for compatível com seu invocado caráter tutelar. Portanto, quando as empresas declararem formalmente que constituem um grupo entre si, isso valerá para o Direito do Trabalho. Caso contrário, o juiz poderá buscar outros meios de prova que evidenciem o empreendimento único, em fiel atenção ao princípio da primazia da realidade sobre aquela que emana dos documentos (o que encontra autorização legal, conforme se extrai do art. 765 da CLT<sup>73</sup>). Logo, apenas de maneira complementar, utilizam-se os conceitos do Direito Civil e do Direito Comercial para tal fim. Em vista do exposto, ressalta-se acerca da jurisprudência encontrada no TST:

**"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO POR JFH EMPREENDIMENTOS IMOBILIÁRIOS LTDA – (ANTIGA SERIP) – (...)**  
**GRUPO ECONÔMICO – RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA –** Ainda que se considere que no Direito do Trabalho a configuração de grupo econômico não exija o rigor da sua tipificação como no Direito Comercial, certo é que a mera existência de sócios comuns entre duas ou mais empresas não configura, por si só grupo econômico. O art. 2º, § 2º, da CLT exige, para tanto, subordinação à mesma direção, controle ou administração, embora cada uma das empresas possua personalidade jurídica própria. Assim, para existência de grupo econômico é necessário prova de que há uma relação de coordenação entre as empresas e o controle central exercido por uma delas. No presente caso, não restou suficientemente demonstrado a presença de elementos objetivos que evidenciem a existência de uma relação de coordenação entre as empresas Pires e SERIP (atual JFH), suficiente à configuração de grupo econômico a atrair a condenação solidária. Recurso de Revista de que se conhece em parte e a que se dá provimento. (...)" (Processo: RR - 4000-62.2007.5.02.0472, Data de Julgamento: 24/03/2010, Relator Ministro: João Batista Brito Pereira, 5ª Turma, Data de Divulgação: DEJT, 09.04.2010)

**"RECURSO DE REVISTA DA RIO SUL SERVIÇOS AÉREOS REGIONAIS S.A (...) SOLIDARIEDADE – GRUPO ECONÔMICO – CARACTERIZAÇÃO – CONTROLE ENTRE AS EMPRESAS –** A melhor exegese do alcance do artigo 2º, § 2º, da CLT, é a de que o dispositivo não objetivou

<sup>73</sup> "CLT, art. 765. Os Juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas."

*restringir a caracterização do grupo econômico à existência de direção hierárquica entre as empresas componentes, porquanto da ótica do direito trabalhista tal circunstância não demonstra nenhuma relevância, devendo ficar resguardada a possibilidade de satisfação dos direitos trabalhistas. Recurso de Revista não conhecido. (...)" (Processo: RR - 52300-65.1999.5.17.0004, Data de Julgamento: 31.10.2007, Relator Ministro: Carlos Alberto Reis de Paula, 3ª Turma. Data de Publicação: DJ, 30.11.2007)*

Ademais, denota-se posição majoritária da jurisprudência e da doutrina quanto ao reconhecimento da solidariedade passiva e ativa, o que implica considerar o grupo como empregador único. Para tanto, basta referir o teor da Súmula nº 129 do TST, que concebe a existência de um só contrato de trabalho, quando o trabalhador presta serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo, durante a mesma jornada<sup>74</sup>. Nessa mesma linha de raciocínio, foi cancelada a Súmula nº 205 do TST<sup>75</sup>, que exigia constar no título executivo judicial, como devedor para ser executado, o responsável solidário integrante do grupo econômico.<sup>76</sup>

Acredita-se que a aceitação da figura do empregador único contribui à preservação dos direitos adquiridos na prestação de trabalho para o grupo econômico, em função do reconhecimento da unidade do contrato do trabalhador; bem como à ampliação das garantias de satisfação dos seus créditos, em caso de eventual insolvência. Por mais que ainda permaneçam grandes divergências sobre os efeitos na negociação coletiva e no enquadramento sindical, justifica-se a aplicação do critério da prevalência da categoria econômica preponderante do grupo para tal fim, pelo menos, enquanto vigorar no Brasil o sistema da unicidade sindical por categoria. Em síntese, considera-se a necessidade de tratamento isonômico de todos os trabalhadores envolvidos, até mesmo diante da possibilidade de serem estabelecidos: plano de carreira genérico, vantagens pecuniárias e/ou melhorias no ambiente do trabalho.

Concluindo, independente do aspecto em que se analisa a questão: o grupo de empresas apresenta-se como expressão contemporânea da unidade empresarial dentro de uma economia globalizada, que se mostra flexível, multiforme e sem qualquer modelo-tipo.<sup>77</sup> Aliado a isso, nossa legislação acerca do instituto, sob o enfoque tutelar, é atual frente aos demais sistemas – ainda que não seja taxativa e exaustiva, o que também é difícil ocorrer diante das peculiaridades que lhe são pertinentes.

<sup>74</sup> Súmula nº 129 do TST: "CONTRATO DE TRABALHO. GRUPO ECONÔMICO. A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário."

<sup>75</sup> 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."

<sup>76</sup> Alice Monteiro de Barros sintetiza a questão: "Ora, se está autorizada a desconsideração da personalidade jurídica, a ponto de se atingir a pessoa física dos sócios e administradores, com muito mais razão pode-se atingir empresas do mesmo grupo solidariamente responsáveis para efeito de relação de emprego. Lembre-se que a doutrina já considerava a introduzida no § 2º, do art. 2º, da CLT, a desconsideração da personalidade jurídica." (in *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005. p. 360-361)

<sup>77</sup> MEIRELES. Edilton. Op. cit. p. 398.

Em suma, é imprescindível ficar atento ao fenômeno multifacetado da concentração empresária, sensível ao caráter protetivo – presente desde a origem dos preceitos laborais – orientando sua aplicação e interpretação, como forma de garantia dos direitos dos trabalhadores.

## 9. BIBLIOGRAFIA

- ALVES, Marcos César Amador (coordenador). *Direito Empresarial do Trabalho*. Caxias do Sul: Plenum, 2010.
- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.
- BATISTA JR., Paulo Nogueira. *A Economia como Ela É....* 3. ed. São Paulo: Boitempo, 2002.
- Cadernos da AMATRA IV. *10º Caderno de Estudos sobre o Processo e Direito do Trabalho*. Porto Alegre: HS Editora, 2009.
- CAMINO, Carmen. *Direito Individual do Trabalho*. 3. ed. Porto Alegre: Síntese, 2003.
- CARVALHO, Luiz Inácio B.; MARANHÃO, Délio. *Direito do Trabalho*. 17. ed. 3. reimpressão. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1993.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005.
- GENRO, Tarso Fernando. *Direito Individual do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1994.
- MAGANO, Octávio Bueno. *Primeiras Lições de Direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003.
- MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Curso de Direito do Trabalho – A Relação de Emprego*. Volume II. São Paulo: LTr, 2008.
- MARANHÃO, Délio.; SÜSSEKIND, Arnaldo.; VIANNA, Segadas. *Instituições de Direito do Trabalho*. Volume I. 14. ed. São Paulo: LTr, 1993.
- MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2006.
- \_\_\_\_\_. *Direito do Trabalho*. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2000.
- MEIRELES, Edilton. *Grupo Econômico Trabalhista*. São Paulo: LTr, 2002.
- MORAES, Antônio Carlos Flores.; MORAES FILHO, Evaristo de. *Introdução ao Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2003.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Grupos Empresariais e Societários – Incidências Laborais*. Coimbra: Almedina, 2008.
- Revista Trabalhista – Direito e Processo*. Volume IV. Rio de Janeiro: Forense, 2002.
- Revista LTr*.
- SEGARRA, María Amparo Esteve. *Grupo de Sociedades y Contrato de Trabajo*. Valencia: Tirant Monografías, 2002.
- SILVA, Homero Batista Mateus da. *Curso de Direito do Trabalho Aplicado – Parte Geral*. Volume 1. São Paulo: Campus/Elsevier, 2009.
- VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de Emprego – Estrutura Legal e Supostos*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999.