

## **SOLIDARIEDADE DO GRUPO ECONÔMICO — EMPREGADOS COMUNS?**

**WALTER RAIMUNDO SPIES**

Juiz do Trabalho Substituto

“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.”

(CLT, art. 2.º, par. 2.º)

Desta solidariedade passiva de todas as empresas de um grupo econômico, pelos direitos trabalhistas dos empregados de cada uma delas, surgiu debate na doutrina e jurisprudência trabalhistas e que ainda está longe de amainar.

### **1. CONCEITOS E DISTINÇÕES**

Antes de qualquer discussão, é preciso definir o material, a ferramenta de trabalho. Não poucos pensadores e juristas equivocam-se com a singeleza e facilidade aparentes da terminologia usada pela Consolidação das Leis do Trabalho. Realmente, o Decreto-Lei 5.452, de 01.05.43, prima pela simplicidade e pragmaticidade da terminologia usada em suas conceituações, preocupado, sobretudo, em atingir a realidade chamejante dos relacionamentos laborais de uma sociedade em profundas e rápidas transformações.

Mas, nesse afã de abarcar e solucionar quaisquer aspectos de problemas da relação empregatícia, a CLT atropela, por vezes, vocabulário e conceituação indispensáveis à estrutura do edifício jurídico sobre o qual repousa toda a segurança do *modus vivendi* social.

Veja-se o que está dito no *caput* do art. 2.º consolidado: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”.

Sabe-se, no entanto, que a empresa, em nosso ordenamento dogmático, não é considerada um todo jurídico, uma *universitas juris* e, muito menos, uma entidade com personalidade legal. O fato de o empregado estar mais diretamente ligado à empresa do que ao empregador, muitas vezes despersonalizado, não significa que ela tome o lugar de um dos pólos da relação jurídica. A ligação fática mais forte com a empresa existe porque ela representa o universo fático em que está inserido o trabalhador e porque o contrato é feito mais em função do local e do tipo de trabalho, do que em função de empregador determinado. Mas os contratos se fazem entre pessoas e não entre coisas ou entre pessoas e coisas. Sujeitos de uma relação são apenas as pessoas. Excepcionalmente, universalidades de direito, como o espólio, a massa falida, a herança jacente.

O que certamente deve entender-se pelo art. 2.º da CLT é que empregadores são a pessoa jurídica ou física, que assumem os riscos da atividade econômica, admitindo trabalhadores em serviço subordinado e mediante pagamento de salário. Quem não é pessoa não pode assumir riscos. Coisas não assumem encargos, não dirigem trabalho subordinado, não remuneram. Só quem tem capacidade de agir pode ser sujeito de um contrato, adquirindo direitos e assumindo obrigações.

Aliás, o par. 1.º do art. 2.º indiretamente corrige a conceituação dúbia do *caput* do art. 2.º, pois equipara ao empregador pessoas físicas e jurídicas sem atividade econômica. Ora, pessoas não se equiparam a coisas, mas a outras pessoas. Universalidades jurídicas podem, eventualmente, ser equiparadas às pessoas, como o espólio, a massa falida, etc.

É também interessante notar como a CLT mistura os profissionais liberais com entidades sem fins lucrativos, como se a atividade do profissional liberal não visasse fins econômicos, mas fosse atividade filantrópica, assistencial, recreativa, religiosa, cultural ou política.

É bom observar também que não interessa enumerar pessoas ou entidades que podem ser empregadores, para se conceituar empregado. Este define-se por sua própria atividade e não a partir do empregador. Aliás, a CLT é algo tautológica ao se glosar o par. 1.º do art. 2.º com o *caput* do art. 3.º. No par. 1.º do art. 2.º equipara ao empregador pessoas e entidades que admitem trabalhadores como empregados. Já no *caput* do art. 3.º considera empregado a pessoa física que prestar serviços de natureza não-eventual a empregador. Dizendo isto já está implícito o que se acrescenta no restante do *caput*. Empregador é aquela pessoa física ou jurídica ou entidade assemelhada que recebe serviço pessoal, continuado e subordinado, pelo qual paga salários.

Até aqui se mostrou a imprecisão e as definições algo tautológicas da CLT ao delinear os conceitos dos *nomina juris* empregador e empregado, a fim de se entender melhor o que se dispõe, com força normativa, no par. 2.º do art. 2.º da CLT.

## 2. SIGNIFICADO NORMATIVO DO PAR. 2.º DO ART. 2.º

Na disposição em foco não se define a solidariedade passiva do grupo econômico, mas das sociedades comerciais que o compõem. Aliás, por essa disposição ficou claro que a CLT confunde empresa com a sociedade comercial a que ela pertence.

Mas todos sabem que, em nosso sistema jurídico, a empresa não passa de *universitas facti*, como acima lembrado, definindo-se como a organização dos fatores da produção (capital, trabalho, bens e organização), visando à produção de bens ou à prestação de serviços, com finalidade econômica.

A própria empresa é, pois, um todo composto, um universo fático, com valor econômico. É coisa criada pelo empresário, isto é, pela pessoa com capacidade de agir. Portanto, é a empresa também um bem econômico passível de alienação e de apropriação. É o objeto da propriedade de alguém. Seu dono pode vendê-la. Pode extingui-la. Pode criá-la. E esse dono é pessoa física ou jurídica. As sociedades comerciais são donas das empresas. Não se confundem com elas. Uma sociedade pode ter várias empresas ou várias sociedades podem ser donas de uma empresa comum.

O que o par. 2.º do art. 2.º consolidado quis fixar em norma não é a solidariedade do grupo, mas a de cada uma das sociedades comerciais pelos encargos trabalhistas umas das outras. Os direitos dos empregados de cada sociedade do grupo têm a garantia econômica de todas as componentes do grupo. Há, pois, pluralidade de garantias e não a do grupo como um todo, pois este não é uma superestrutura com personalidade jurídica própria e distinta das sociedades comerciais que o compõe.

## 3. NATUREZA DO GRUPO ECONÔMICO

O grupo econômico, surgido da direção ou controle de uma das empresas do mesmo sobre as demais, não se confunde com associação de sociedades comerciais em nova entidade jurídica superposta de caráter federativo. Surgindo uma superestrutura jurídica, tem-se nova pessoa jurídica distinta das pessoas jurídicas associadas e o problema toma aspectos outros. Neste caso, a solidariedade passiva, prevista na norma consolidada ora em estudo, certamente tomaria conotações diferentes, merecedoras de estudo de maior fôlego.

O grupo econômico previsto no par. 2.º do art. 2.º da CLT não passa de universalidade de fato. Não é nova entidade. É um subs-

tantivo coletivo. E tais substantivos, quanto à extensão, delimitação, finalidade e significado, dependem da vontade humana. O grupo terá, pois, maior ou menor extensão, segundo a vontade do que o controla. É um fato econômico, não jurídico. Uma universalidade de fato.

#### 4. SOLIDARIEDADE PASSIVA E ATIVA?

A CLT fixa apenas a solidariedade passiva das sociedades do grupo econômico pelos direitos trabalhistas dos empregados de cada uma dessas sociedades. Mas desse fato será possível inferir-se a solidariedade ativa, isto é, que os empregados de cada uma dessas sociedades têm obrigações laborais com todas elas?

Parte da doutrina e da jurisprudência, lembrando que a solidariedade não se presume (Código Civil, art. 896), rejeita a solidariedade ativa, o que parece de todo correto.

Mas surgem situações fáticas. Pereira Leite, *in Revista do TRT da 4.ª Região*, 1978, n.º 11, fls. 10/11, enumera quatro, ao tratar da formação da "relação de emprego e grupo econômico". Aqui se tratará só de duas primeiras hipóteses levantadas, ou seja, quando o trabalhador é contratado desde logo para prestar serviços a duas empresas ou quando, admitido por uma empresa, após algum tempo passa a prestar serviços também a outra.

#### 5. O CONTRATO PARA DOIS EMPREGADORES

No Direito do Trabalho entende-se perfeitamente o contrato coletivo, o contrato de equipe. Podem os trabalhadores contratar coletivamente com um único empregador. Nesse caso há multiplicidade de sujeitos num dos pólos da relação de trabalho. Coletivamente os empregados assumem as mesmas obrigações. Contudo, se um deles sair, o contrato continua existindo e em vigor com os demais.

Mas poderá, do lado do empregador, haver também pluralidade de sujeitos? Cremos não haver dúvidas. Dois ou mais empregadores do mesmo grupo econômico contratam o trabalho do mesmo empregado, a cumprir no mesmo local e horário, estipulando salário único a ser pago por ambos ou por um deles. Nesse caso, o empregado deve realizar os serviços, indistintamente, para qualquer dos dois. O registro naturalmente será único, porque o contrato é um só. Sobre quem o registrará e assinará a CTPS, pode haver cláusula expressa ou tácita no contrato.

Parece que tal situação é perfeitamente válida e justa, pois tudo é combinado desde o início e o empregado nenhum prejuízo sofrerá. Tudo isso parece válido segundo o art. 444 consolidado.

## 6. CONTRATADO POR UM E APROVEITADO POR MAIS

Outra situação é a do admitido por uma sociedade do grupo econômico e que, após algum tempo, passa a receber também tarefas de outra ou outras sociedades do grupo, com ou sem acréscimo de remuneração.

Eis como decidiu, por maioria, a JCJ de Ijuí, no proc. n.º 160/81, em 22 de maio de 1981:

"O brilhante Juiz Pereira Leite, ao tratar da matéria, lembra que 'o trabalhador admitido em uma empresa, quando passa a prestar serviços a outra, assume evidentemente obrigações que não estavam no ajuste inicial'. E em outro tópico, após sublinhar que 'não há impossibilidade fática ou jurídica de que o trabalho aproveite ao mesmo tempo a mais de uma empresa', indaga: 'Por que há de ser remunerado apenas um?' E prossegue mais adiante: 'Quando um empregado trabalha ao mesmo tempo para dois empregadores satisfaz prestações distintas e não se libera pelo simples fato de executar o serviço devido a um deles. De obrigação fracionária também não se trata, pois o empregado não dividirá o serviço (a prestação) entre os diversos credores, mas a eles destinará prestações distintas, embora da mesma natureza'. E depois cita jurisprudência tanto favorável quanto contrária a seu ponto de vista.

"Pessoalmente entendemos que o grupo econômico é apenas uma universalidade fática. Sequer é uma unidade jurídica e, muito menos, uma pessoa jurídica. Pessoas jurídicas são as sociedades comerciais que compõem o grupo.

"Ora, o contrato de trabalho só se estabelece entre pessoas, que podem ser sujeitos de direito. Excepcionalmente entre uma pessoa física (o empregado) e uma universalidade de direito, como a massa falida ou o espólio.

"Na hipótese em exame, o contrato só poderia estabelecer-se entre o A. e as RR., não entre o autor e o grupo econômico a que pertencem as reclamadas. Na realidade, realizou-se contrato expresso entre o A. e a R. 'x', anotado na CTPS do primeiro. E concretizou-se contrato tácito entre o A. e a R. 'y', pois o serviço prestado a esta era subordinado, pessoal e, como é óbvio, não era gratuito (a gratuidade só existe quando intencional e provada). O fato de o serviço ser recebido no mesmo local e prestado no mesmo horário é irrelevante, desde que as empregadoras não se oponham e não haja prejuízos para nenhuma delas. No caso, é do interesse das RR. seja o serviço assim prestado, simultaneamente para ambas, sem distinção de horários.

"De outro lado, a CLT não veda acúmulo de empregos. Exige apenas que a simultaneidade não prejudique a nenhum dos empregadores, seja pela concorrência de horário, seja pela concorrência comercial, coisa que não ocorre no caso.

"E o fato de se trabalhar no mesmo horário e no mesmo espaço físico para duas sociedades comerciais e de se fazer, por isso, jus à remuneração salarial de ambas, não causa espécie, nem foge à ver-

dadeira justiça, quando se considera que os diretores do grupo 'xy', prevêem honorários paralelos e específicos para si, por cada uma das sociedades comerciais sob sua direção, acumulando-os, embora o grupo seja único e a direção simultânea. E isto que há uma distância astronômica entre o valor dos honorários dos diretores e o do salário pago ao A. Por que então seria tão incompreensível a despropositado pagarem-se dois salários pelo serviço prestado, no mesmo horário, a duas pessoas jurídicas, se, pela direção das empresas dessas mesmas pessoas, é natural perceberem-se honorários duplos e, pela direção de três, triplos?

"É claro que o salário poderia ser simplesmente proporcional à jornada prestada a cada empregadora, de sorte que, na soma, formasse um único salário no valor do percebido pelo A. E tal hipótese seria válida se o momento do contrato tivesse sido o mesmo para ambas as RR., podendo-se então presumir que o salário efetivamente percebido pela jornada integral comporia a soma dos dois salários contratados em valores iguais. Na hipótese *sub judice*, porém, o A. foi contratado pela primeira R., expressamente, com salário determinado, sem se mencionar o serviço para duas sociedades comerciais. Só dez dias após, quando passou a exercer a função de motorista, é que lhe deram também o serviço correspondente à segunda R., e começou o contrato de trabalho tácito, pela instalação fática da relação de emprego com a mesma.

"Poderia ter havido também contrato único com duas pessoas jurídicas, se ele tivesse sido expressamente realizado, assim como pode haver contrato coletivo de vários empregados com uma única empregadora, pessoa física ou jurídica. É possível a multiplicidade de sujeitos em ambos os pólos do contrato de trabalho, mas isso deve ser expressa e simultaneamente pactuado."

## 7. UMA HIPÓTESE ALGO DIFERENTE

E quando a sociedade que controla o grupo tem empregado que faz tarefas para as demais empresas, no mesmo local de trabalho, no mesmo horário, utilizando telefone e material de expediente da empresa líder e recebe remuneração específica correspondente ao trabalho prestado para as outras empresas, mas pela folha de pagamento de sua empregadora, tal relação empregatícia será una ou múltipla?

Nesses casos temos sempre entendido que há um só contrato de trabalho, de acordo, aliás, com o sentido da Súmula 93 do TST. Essa hipótese acontece freqüentemente no meio financeiro, onde meia dúzia ou mais de sociedades comerciais são lideradas por um banco. O banco geralmente controla o grupo e é diretamente interessado nos resultados econômicos das demais sociedades. Aproveita, então, suas instalações e pessoal para baratear os custos e elevar o desempenho econômico-financeiro das sociedades coligadas. Aos empregados proporciona, assim, oportunidade de aumentar seus ganhos no

mesmo horário e local, sem prejuízo algum. Se há acréscimo de tarefas, há também aumento no valor dos salários. Ocorre, então, algo parecido ao trabalho do garçom, cuja remuneração se compõe de salário fixo percebido de seu empregador e de gorjetas dos clientes do empregador. Este, no mesmo local e horário de trabalho, oportuniza maiores ganhos ao empregado, pagos por terceiros que usufruem dos serviços do garçom. A diferença entre esta situação e a do empregado bancário está no fato de este prestar serviços distintos às diferentes sociedades do grupo econômico e o garçom prestar as mesmas tarefas para o patrão e para pessoas sempre diferentes, simples clientes daquele.

## 8. CONCLUSÃO

A síntese do presente trabalho seria a seguinte:

a) Assim como a empresa, o grupo econômico não tem personalidade jurídica. Nem mesmo é *universitas juris*, mas apenas uma *universitas facti*.

b) Por isso o contrato de trabalho, assim como não pode estabelecer-se entre o trabalhador e a empresa, jamais poderá estabelecer-se entre o empregado e o grupo econômico, mas entre ele e uma ou várias sociedades comerciais do grupo. O contrato se faz entre sujeitos, e sujeitos só podem ser as pessoas, quer físicas, quer jurídicas, ou entidades assemelhadas. Nunca entre coisas ou entre pessoas e coisas.

c) Pode ocorrer pluralidade de sujeitos em qualquer dos pólos da relação de emprego. Há o contrato coletivo de empregados com uma pessoa física ou jurídica, assim como pode haver o contrato único de vários empregadores com um ou vários empregados.

e) A unicidade ou pluralidade de contratos de um mesmo empregado, no mesmo horário, em relação a várias sociedades comerciais de um mesmo grupo econômico, depende das circunstâncias fáticas de cada caso. Mesmo assim, a jurisprudência e a doutrina se dividem em opiniões opostas.

