

GRUPO ECONÔMICO, SOLIDARIEDADE E CONTRATO DE TRABALHO

JOÃO ANTÔNIO G. PEREIRA LEITE
Livre-docente de Direito do Trabalho e
Doutor em Direito
Professor da Universidade Federal do Rio Grande de do Sul.
Juiz do Tribunal Regional do Trabalho da 4.^a Região

1. Legislação.
2. Noção de grupo econômico para os fins da legislação do trabalho.
3. Grupo econômico e empresas de prestação de serviços.
4. Natureza da solidariedade. Solidariedade passiva. Empregador único.
5. Responsabilidade solidária e subsidiária.
6. Prova da existência do grupo econômico. Presunção de solidariedade e presunção de existência do grupo.
7. Limitação dos efeitos da solidariedade.
8. Grupos econômicos multinacionais e solidariedade.
9. Processo e grupo econômico.
10. Perdas e danos culposos.
11. Formação da relação de emprego e grupo econômico.
12. Solidariedade e eficácia da relação de emprego.
13. Grupo econômico, contrato, liberdade.
14. Anexo — Jurisprudência
- 14.1. Ementas

1. LEGISLAÇÃO

A respeito da responsabilidade do grupo econômico, dispõe a Consolidação das Leis do Trabalho, art. 2.º, par. 2.º:

“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”.

Quanto ao trabalho rural, prescreve a Lei n.º 5889, de 08.06.73, art. 3.º, par. 2.º:

“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”.

Antes da CLT vigorou a Lei n.º 435, de 17.05.37, art. 1.º:

“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 da 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”.

A antiga Lei de Acidentes do Trabalho, Decreto-lei n.º 7036/44, art. 9.º, par. 3.º, repetia textualmente a CLT. Sobre a matéria também dispôs o Estatuto do Trabalhador Rural, lei n.º 4214/63, art. 3.º, par. 2.º.

2. NOÇÃO DE GRUPO ECONÔMICO PARA OS FINS DA LEGISLAÇÃO DO TRABALHO

A lei define a solidariedade passiva do grupo econômico, visualizando-o, enquanto devedor, como se se tratasse de um só empregador.

Incide a norma se há grupo econômico (ou financeiro), no qual se entrelaçam as empresas a ponto de pôr em risco os direitos do trabalhador, ou, em outras palavras, se este entrelaçamento for suficientemente forte para que atuem em conjunto não apenas sobre o mercado mas internamente em relação às pessoas que integram cada uma delas.

Não é relevante, para os fins da lei, a análise exaustiva das diversas formas mais conhecidas de grupo.

A maior parte dos estudos econômicos e jurídicos peca por imprecisão, talvez porque indetectáveis as fronteiras entre as várias espécies.

Holdings, Konzerns, trusts, corners, pools, franchisings, cartéis, groupements d'intérêt économique, ententes etc. etc. têm às vezes contornos definidos, mas a cada passo se mesclam na indeterminação de suas características.

Ver, na bibliografia brasileira, entre outros, os ensaios de Egon Felix Gottschalk, “O Consórcio de Empresas no Direito Brasileiro do Trabalho”, “in” Revista do Trabalho, 1946, págs. 177 e seguintes; Evaristo de Moraes Filho, “Grupos Econômicos e Solidariedade de Empresas”, “in” Estudos de Direito do Trabalho, São Paulo, LTr., 1971, págs. 140 e seguintes; e, Ary Brandão de Oliveira, “O Fenômeno da Concentração Empresarial: Aspectos Econômicos e Jurídicos”, “in” Revista do TRT da 8.ª Região, págs. 129 e seguintes.

Importa saber sim, independentemente do rótulo que se aponha a este ou àquele grupo e da descrição de sua estrutura, se compromete os direitos do trabalhador e se, para a efetiva garantia destes, sem prejuízo da liberdade de iniciativa, devem responder seus integrantes, como decorrência do princípio constitucional que valoriza o trabalho como condição de dignidade humana.

Disse-o, com precisão difícil de exceder, Ribeiro de Vilhena: “Tenha-se em mente que se está no campo do Direito do Trabalho e, portanto, na conformação de um conceito jurídico que guarda linhas específicas e que tende a assegurar específicos efeitos. O exame do dispositivo importa no reconhecimento de uma peculiar situação, através da qual a lei procura — dentro do intrincado e da infinita explosão criativa da realidade social — preservar a finalidade da tutela visada, mas indo ao núcleo fático da entranhação empresária, para, daí, arrancar a posição jurídica de interdependência entre pessoas jurídicas. Atento ao alcance do preceito, o legislador abstraiu-se da construção formal, para, sobre um ponto de intersecção, extrair efeitos jurídicos como se fossem uma só aquelas pessoas. Esse ponto é móvel. Muitas vezes é fugidio, de apreensão difícil, porque encobre uma realidade complexa, aparentemente regular e que se nutre de uma série de formalidades à primeira vista incompatíveis com a relação de subordinação em que se encontram uma ou umas em face de outra. Desde logo, estabeleça-se um princípio, no plano do Direito do Trabalho: há consórcio desde o instante em que, através de um continuado e recíproco tráfico de poderes, uma empresa interfira direta ou indiretamente na atividade de outra, seja em decorrência da titularidade (propriedade de ações de uma sobre a outra), seja pela coincidência de domínio ou comunicação acionário de portadores de capital” (Relação de Emprego, São Paulo, Saraiva, 1975, pág. 124).

A lição mais constante da doutrina exige uma quase rígida hierarquização do grupo, exercendo uma empresa mãe ou líder o comando sobre as demais. Salienta-se, no sustentar a interpretação estrita, Evaristo de Moraes Filho, que não vacila em invocar, com outras palavras, a máxima de discutível acerto “in claris cessat interpretatio” e a ainda mais discutível intuição de um juiz leigo — classista empregador —, segundo o qual quem recorre ao espírito da lei é porque não tem a letra a seu favor (Estudos de Direito do Trabalho, São Paulo, LTr., 1971, pág. 140). Poucos escritores, dentre eles Ribeiro de Vilhena e M. Victor Russomano, sustentam a

interpretação extensiva, o “sentimento mais amplo possível”, como quer o professor gaúcho. Russomano taxa a norma do par. 2.º, art. 2.º, de “incompleta e insatisfatória” para os dias que correm (Curso de Direito do Trabalho, Konfino, 1972, pág. 83).

Entendemos que a razão está com os que advogam a interpretação mais ampla. Se toda lei traz a marca de seu tempo, toda aplicação da lei há de, por igual, ostentar o sinete de sua época. Há muito se desmoralizou a figura do Juiz autômato, aplicando a lei como um carimbo cunhado por remoto legislador, que virtualmente usou caracteres hoje irreconhecíveis. As leis cumprem imprimir sentido compatível com os fins emergentes de suas fontes materiais.

Não valessem estes postulados e valeria a lição mais clara de 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 o grupo é quase inevitável prevaleça o peso da influência do mais forte ou hábil. Se não estabelecemos um grau determinado para a subordinação de uma empresa a outra — e a lei não estabelece —, veremos que em qualquer grupo econômico ou financeiro ela existe, embora rarefeita. Atentou para isto o legislador, mais recentemente, na Lei n.º 5889/73, referindo-se a grupo econômico ou financeiro e responsabilizando solidariamente as empresas mesmo quando guarde cada uma delas sua autonomia.

Lembre-se, por sua atualidade, em favor da responsabilidade do grupo, embora não definida com clareza a subordinação de uma empresa a outra, o caso das multinacionais, sempre que a empresa mãe estiver fora do território nacional. Aceito ao pé da letra o texto da CLT, art. 2.º, par. 2.º, cairia no vazio a solidariedade, pois inalcançável pela lei brasileira a empresa estrangeira situada fora do território nacional, embora possua mais de uma subsidiária no Brasil. Em outras palavras, seria inaplicável a norma precisamente aos grupos notoriamente mais poderosos e atuantes.

3. GRUPO ECONÔMICO E EMPRESAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

É preciso distinguir a locadora de mão-de-obra integrante do grupo e aquela estranha, em princípio, ao consórcio e que a ele adere e só com ele atua. Em qualquer dos casos incide o art. 2.º, par. 2.º. Na segunda hipótese, a locadora passa a integrar o grupo. Por vezes inexistente locação de mão-de-obra, em sentido próprio, mas prestação de serviço, pois o trabalhador não opera na empresa cliente, sob o comando direto desta. Isto vem ocorrendo em muitos grupos, sobretudo em matéria de processamento de dados. À evidência, há solidariedade mas ela não basta para resolver todas as questões. Nem a visualização do grupo como um só empregador é suficiente. As empresas de um consórcio podem exercer atividade econômica distinta. A incidência de normas de tutela especial — jornada reduzida, v.g. — ou de direitos decorrentes de norma contida em convenção coletiva ou sentença normativa dependerá da natureza do serviço prestado. Há fraude se o trabalho inerente a uma determinada categoria profissional é desviado para uma empresa de prestação de serviço.

Em regra existe consórcio entre a locadora de mão-de-obra regida pela Lei n.º 6019/74 e a empresa cliente. A solidariedade só ocorre quando verificado o pressuposto do art. 16, i.é, falência da empresa de trabalho temporário.

Se o trabalho não é temporário, há fraude — de resto muito comum e geralmente impune. Responde a empresa cliente ou tomadora de serviços. Responde, também, a locadora, que a lei chama, em eufemismo, empresa de trabalho temporário? Ou respondem ambas? A jurisprudência, ainda incipiente, vem responsabilizando também a locadora, após proclamar a relação de emprego entre o trabalhador e a empresa cliente. É a solução mais equânime. A relação “de trabalho temporário” é mutilada em sua eficácia (Lei n.º 6019, art. 12). A ninguém ocorreria, seriamente, sustentar a validade de atos em fraude à lei. Liberar a locadora, pura e simplesmente, seria absolver o agente direto e propiciador da fraude. Subsiste, porém, a dificuldade consistente em proclamar solidariedade não definida em contrato ou lei, salvo se se extrai do art. 2.º, par. 2.º, princípio geral conducente à solidariedade, sempre que duas ou mais empresas se enlacem em detrimento dos direitos do empregado. Esta a orientação que norteou pronunciamento da 2.ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, relator o Ministro Rezende Puch: “O trabalho temporário não é compatível com o serviço de vigilância bancária, de natureza permanente. O art. 10 da Lei n.º 6019, de 1974, não permite trabalho temporário superior a três meses.

Ultrapassado esse prazo, tem-se como empregador o usuário dos serviços, configurando-se este como solidário, para os efeitos do art. 2.º, par. 2.º, da CLT" (RR 2150/74, LTr 39/659).

4. NATUREZA DA SOLIDARIEDADE. SOLIDARIEDADE PASSIVA. EMPREGADOR ÚNICO.

Estabelecida, nestes termos amplos, a hipótese de incidência, analisemos o preceito.

Os integrantes do grupo serão solidariamente responsáveis. "Ex vi legis", porque integram o grupo, são *devedores* solidários. A solidariedade é *passiva*. Quem responde ou é responsável na relação obrigacional é o devedor, nunca o credor. Se pode haver: responsabilidade sem débito, parece certo que traduz um não senso afirmar que o *credor é responsável pelo crédito*. Aliás, a Lei n.º 5889, de modo redundante, assevera a responsabilidade solidária "nas obrigações decorrentes da relação de emprego".

Aos empregadores não assiste solidariedade ativa. A extensão da solidariedade, que está no lado passivo da relação jurídica, para o outro extremo, não só é estranha às normas legais, como defesa, no silêncio da lei ou do contrato.

A solidariedade não se presume — diz o Código Civil, art. 896. A aplicação subsidiária deste preceito, no silêncio da legislação do trabalho, é insuscetível de dúvida. É no direito comum que se vão buscar os conceitos e toda a disciplina da solidariedade.

No direito estrangeiro nem sempre prevalece o mesmo princípio. O Código Civil alemão (art. 427) e o Código Civil italiano (art. 1294) prescrevem a presunção de solidariedade. Mesmo, todavia, nestes ordenamentos jurídicos, a presunção é sempre de solidariedade passiva e não ativa.

Quando se admite a solidariedade ativa dos empregadores componentes do grupo, não apenas se presume erradamente a existência de solidariedade como se presume, sem qualquer amparo, a existência de um vínculo com pluralidade de credores. Note-se: se há pluralidade de credores (ou devedores) reza o art. 896 do C. Civil que não se presume a solidariedade. Esta é qualidade da obrigação com *vários sujeitos*. O equívoco, pois, mostra-se duplo: sustentar solidariedade ativa é presumir, "contra legem", solidariedade e proclamar, a partir do nada, a pluralidade de credores.

Não obstante, a doutrina e a jurisprudência prevalentes afiançam a solidariedade ativa ou a figura do empregador único.

É de José Martins Catharino a afirmação de que certas normas protectivas "viram o fio", ou seja, podem cortar ou mutilar o empregado, embora editadas em sua defesa e benefício. Isto vem ocorrendo com a interpretação do art. 2.º, par. 2.º, da CLT, a ponto de juristas da lucidez de Délio Maranhão asseverarem que "é lógico" responda o empregado perante os empregadores do grupo (Direito do Trabalho, Rio de Janeiro, Fundação Getúlio Vargas, 2.ª ed., 1972, pág. 64). O não menos esclarecido Paulo Emilio Ribeiro de Vilhena assinala que o "dispositivo é incindível" e ainda que "a tutela se dirija, imediatamente, ao empregado", dela também se beneficiará o empregador "quando no exercício de certos poderes inerentes ao comando empregatício" (Relação de emprego, São Paulo, Saraiva, 1975, pág. 122). Outros escritores, de igual ou maior renome, seguem pelo mesmo caminho (Sussekink, Catharino). Insiste-se, em poucas palavras, devam os empregadores, porque situados no pólo passivo da relação jurídica, figurar no pólo ativo.

Mas por que é lógico, em face da solidariedade passiva proclamada com clareza solar no texto da lei, admitir também a solidariedade ativa ou, confusamente, a figura do empregador único? Acaso as trilhas corretas do raciocínio esgotam-se na lógica menor?

Ensina Karl Engisch que a "aplicação do direito é vida, e a vida humana não se deixa racionalizar por inteiro".

Mas nem à luz da lógica formal é defensável a conclusão. A responsabilidade solidária foi instituída em benefício do empregado, tendo em vista o poder do grupo econômico e o fato de que indiretamente todos os seus integrantes se beneficiam do trabalho prestado a um deles (premissa maior). Esta última observação deve-se a Antonio Tomaz Salgado Martins, na excelente conferência que pronunciou por ocasião do II Encontro Estadual de Advogados Trabalhistas, a respeito do mesmo tema.

Nenhum atentado à Justiça e à equidade se comete ao escudar o fraco em face dos

desmandos do forte (premissa menor). O empregado, por isso, deve ter direito e pretensão em face do grupo, mas o contrário não é verdadeiro (conclusão).

Se de lógica se há de cogitar na interpretação do art. 2.º, par. 2.º, da CLT, é para afirmar a pluralidade de empregadores e a solidariedade passiva.

Ilógica, por atentatória ao princípio da contradição — algo não pode ser e não ser ao mesmo tempo — a proposição que afirma a natureza de empregador único do grupo e assevera, simultaneamente, a solidariedade passiva, quando não, também, a solidariedade ativa.

Solidariedade, em matéria obrigacional, supõe pluralidade e não unidade. Também em linguagem corrente esta conotação é inafastável. Se o empregador é um só não há solidariedade passiva (nem ativa) pela simples razão de que não há solidariedade.

A noção de empregador único vem da Exposição de Motivos da CLT, item 53 e, antes, da Lei n.º 435/37.

Reza o primeiro texto:

“Na introdução aperfeiçoou a redação dos artigos; inseriu a definição de empregador, que integra o conceito definitivo da relação de emprego, acompanhando-a de noção legal de empregadora única dada pela Lei 435, de 17 de maio de 1937; (...)”.

É importante assinalar, porém, que mesmo neste diploma, a definição do grupo como “um mesmo empregador” está em parágrafo subordinado ao “caput” do artigo no qual se declara, sem reboços, a responsabilidade solidária. O legislador, é palmar, quis dizer, no parágrafo, que a solidariedade não ultrapassa o âmbito da relação de emprego. O próprio parágrafo realinha illogicamente a *solidariedade do empregador único* (“Essa solidariedade não se dará a não ser para o fim único de se considerarem todas elas como um mesmo empregador”).

5. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA E SUBSIDIÁRIA

A responsabilidade dos integrantes do grupo é solidária. Pode o empregado exigir de qualquer deles, de alguns ou de todos, a obrigação por inteiro.

Na solidariedade passiva “o credor tem direito a exigir e receber de um ou alguns dos devedores, parcial ou totalmente, a dívida comum. No primeiro caso, todos os demais devedores continuam obrigados solidariamente pelo resto” (Cód. Civil, art. 904).

Sem amparo jurídico a afirmativa, não rara na jurisprudência e na doutrina, de que a responsabilidade, no caso, é subsidiária (v., p. ex., Amauri Mascaro Nascimento, *Compêndio de Direito do Trabalho*, São Paulo, LTr., 1976, pág. 126; Cesarino Jr., *Problemas de Direito do Trabalho*, São Paulo, LTr., 1977, pág. 198; TST, 3739, Astolfo Serra, *Rev. do TST*, 1955, pág. 102: “A solidariedade prevista no art. 2.º, par. 2.º, da CLT, só existirá no caso de uma das empresas do consórcio estar impossibilitada de responder pelos resultados de uma demanda”). Se o empregador não foi inadimplente, é claro que se extinguiu a obrigação e nenhum interesse terá o empregado em acionar os demais integrantes do grupo. Daí não se segue, todavia, a responsabilidade subsidiária, só caracterizável pela insolvência do empregador ou, mesmo, por sua resistência à pretensão. O empregado tem, desde logo, direito, pretensão e ação contra qualquer dos integrantes do grupo, tanto quanto teria em face de seu empregador.

Amauri Mascaro Nascimento lembra a fiança e o aval, na tentativa de melhor explicar a responsabilidade subsidiária. Não é feliz a lembrança e mostra a origem da confusão. Como bem esclarece Orlando Gomes, na fiança não há concurso de sujeitos, mas uma obrigação principal a qual se liga uma acessória. Há dois devedores, um efetivo e outro potencial. “Mas as duas obrigações, originadas de atos constitutivos distintos, têm causa diversa. Dependendo uma da outra, a obrigação acessória só se torna exigível com o inadimplemento da principal” (*Obrigações*, Forense, Rio-São Paulo, 1961, pág. 6). Em derradeiro, não há pluralidade de devedores, mas pluralidade de obrigações sucessivas.

De modo quase pitoresco, ensina Clóvis Beviláqua, ao tratar da solidariedade passiva, que se permite ao credor “apalpar” a força de resistência de qualquer dos devedores solidários. “Demandando um que se não mostra em boas condições de satisfazê-lo plenamente, por debilidade patrimonial, lhe é lícito recuar, voltando-se para outro, a ver se oferece mais solidez” (*Direito das Obrigações*, Rio de Janeiro, Francisco Alves, 1954, pág. 75).

6. PROVA DA EXISTÊNCIA DO GRUPO ECONÔMICO. PRESUNÇÃO DE SOLIDARIEDADE E PRESUNÇÃO DE EXISTÊNCIA DO GRUPO

A prova da existência de grupo econômico faz-se por todos os meios permitidos em direito. Se um determinado fato — p. ex., diretores comuns — basta ou não para caracterizar o grupo, é matéria que não diz propriamente com a prova mas com o conceito mesmo de grupo. A jurisprudência em geral não admite a caracterização do grupo pela só existência do fato apontado como exemplo. Mas, insista-se, quaisquer meios de prova servem à convicção do Juiz.

Evaristo de Moraes F.^o preleciona diversamente, com todo o peso de sua autoridade (Estudos de Direito do Trabalho, cit., pág. 156/159), asseverando a desvalia da presunção. Lembra serem vários os julgados “a começar pela Suprema Corte, afastando a hipótese de presunção, exigindo prova cabal e relegando a decisão para cada espécie concreta”. E conclui: “A solidariedade entre as diversas empresas (sociedades) não pode ser presumida, devendo ter nascido da lei ou do contrato (art. 896, do Cód. Civil), por isso mesmo deve ser cumprida e amplamente provada, além de qualquer dúvida razoável”.

O lapso do jurista é visível. Solidariedade é qualidade da obrigação e não do grupo econômico. Não se presume a existência de solidariedade; pode e deve presumir-se, consoante os ditames do direito probatório, a existência do grupo.

A solidariedade — provada a existência do grupo — é inquestionável e escapa ao terreno da prova, pois estabelecida em lei federal.

Este erro é comum na jurisprudência e não raro funesto para os empregados. Exigir prova material ou testemunhal categórica de um consórcio que por vezes tenta ocultar-se é exigir o impossível e negar a aplicação ao art. 2.^o, par. 2.^o, da CLT.

O ônus da prova recai sobre quem alega, reclamante ou reclamado, consoante importe o fato ao pedido ou à defesa. Não é correto asseverar que o encargo seja sempre do reclamante (Em contrário, Evaristo, op. cit., pág. 154).

A existência do grupo pode, ainda, não depender de prova, porque pública e notória. Se muitos grupos vivem no anonimato outros proclamam ostensivamente sua constituição e fazem disto instrumento de propaganda.

Aliás, a nova Lei das Sociedades Anônimas prevê a figura do “grupo de sociedades”, mediante convenção arquivada, com outros documentos, no Registro de Comércio da sede da sociedade controladora (art. 271), e a do “consórcio” cujo contrato será por igual arquivado (art. 278). À evidência, não haverá dificuldade alguma em provar, por documentos, a existência de grupo ou consórcio.

7. LIMITAÇÃO DOS EFEITOS DA SOLIDARIEDADE

A solidariedade é para os efeitos da relação de emprego. José Martins Catharino observa que a restrição “já estava em outras palavras na Lei n.º 435 (para os efeitos da legislação trabalhista)”. E adverte: “A observação é importante, porquanto para efeitos sindicais em nada importa o conceito legal de grupo, ao contrário do que se dá para efeitos previdenciais (LOPS, art. 4.º, a; ver art. 12 da CLT)” (Compêndio Universitário de Direito do Trabalho, pág. 167).

As duas afirmativas são discutíveis. A contribuição sindical, as mensalidades, os descontos autorizados situam-se pelo menos em parte na eficácia da relação de emprego. Se o empregado faz jus à majoração coletiva de salário, pode, sem dúvida, exigí-la de qualquer empresa do grupo. Estabelecido o desconto dos quinze primeiros dias em favor do sindicato, afigura-se desarrazoado não lhe seja lícito acionar qualquer dos devedores solidários. O acordo coletivo pode realizar-se com os empregados do grupo? É de solidariedade a greve de empregados de um empresa do grupo, se a suspensão coletiva do trabalho interessa diretamente aos trabalhadores de outra empresa? Estas algumas dentre outras indagações que se podem formular no plano das relações coletivas de trabalho.

No que concerne a previdência social, cumpre advertir, de início, na independência da relação de emprego e da relação de previdência social. A filiação à previdência social é automática, vinculando o beneficiário ao INPS, quer se trate de dependente ou segurado e seja este trabalhador autônomo, empregador ou empregado. Os deveres do INPS e os direitos dos beneficiários não constituem efeitos da relação de emprego. É certo, todavia, que a Lei Orgânica conceitua “empresa” como o empregador assim definido pela CLT. Leia-se, hoje, o art. 4.º, I, da

Consolidação das Leis da Previdência Social. A conceituação é claramente tautológica, pois a lei do trabalho define empregador como empresa. A atender-se fielmente à letra da lei, chega-se a um vazio inaceitável. Não é este, porém, o ponto a salientar e sim o da definição do grupo como um só empregador. A lei de previdência remete o intérprete ao conceito de empregador, identificado ao de "empresa" e não ao de grupo de empresas ou empresas consorciadas. Empregador é a empresa, nos termos do art. 2.º da CLT (ou, como parece à melhor doutrina, a pessoa física ou jurídica titular da empresa), respondendo solidariamente as diversas empresas de um grupo, "embora tendo cada uma delas personalidade jurídica própria". Logo, a remissão da LOPS não alcança — embora devesse alcançar — o disposto no art. 2.º, par. 2.º, da CLT. Aos defensores da tese grupo econômico-empregador único parece lógico estabelecer a responsabilidade solidária dos integrantes do grupo em face do INPS. É corolário inafastável. Mas não é possível esquecer que enquanto a lei de previdência refere-se à empresa, o art. 2.º, par. 2.º, menciona *empresas*, cuja pluralidade é inerente à noção mesma de grupo. Aliás, o próprio Catharino sublinha isto, com propriedade: "A noção de grupo pressupõe a de unidade diversificada. A do uso com pluralidade de elementos, diversos mas homogeneizados. Não há grupo sem mais de um componente" (Compêndio Universitário, cit. pág. 164).

8. GRUPOS ECONÔMICOS MULTINACIONAIS E SOLIDARIEDADE

Há responsabilidade solidária entre as empresas de um grupo multinacional mas a lei brasileira só alcança as pessoas físicas ou jurídicas que atuem como empregadores no território nacional.

O empregado brasileiro ou estrangeiro, admitido por empresa brasileira para trabalhar no Brasil, sujeito, pois, acima de dúvida, à lei nacional, não pode ser remunerado por empresa estrangeira ou transferido para esta sem sua anuência. Estas conclusões mesmo os defensores da figura do empregador único dificilmente se encorajarão a impugnar. Um contrato constituído sob a incidência de um ordenamento jurídico não pode ser projetado ou expulso para outro.

O tempo de serviço transcorrido no exterior, se a relação prossegue no Brasil ou, aqui iniciada, após lapso de tempo transcorrido no estrangeiro, é aqui retomada, considera-se computável se o empregado exerce perante empresa brasileira direitos cujo pressuposto resida no tempo de serviço.

Diverge a jurisprudência, a propósito. A favor do cômputo do tempo de serviço TST — RR 4056/65, rel. A. Sussekind e TST — RR 1229/71, rel. Luiz R. R. Puech; contra, TRT — 2.ª R., 1266/67, rel. Campos Batalha, e TRT — 1ª R., 4402/74, rel. Joel Salgado Bastos. A razão está com os primeiros. Incide a lei nacional, valorizando, para seus fins, tempo de serviço prestado no estrangeiro. Não se somam ou computam contratos constituídos em outro ordenamento jurídico. Soma-se tempo de serviço que é fato, pressuposto de direitos assegurados pela lei nacional, e não direito em si mesmo.

9. PROCESSO E GRUPO ECONÔMICO

A solidariedade situa-se no plano do direito material. Se o empregado quer exercer seu direito contra algumas ou todas as pessoas físicas ou jurídicas integrantes do grupo deve contra elas mover explicitamente a ação.

A sentença não pode alcançar quem não foi parte no processo. A citação dos devedores solidários não é medida de simples cautela, como parece a José Martins Catharino (Compêndio Universitário de Direito do Trabalho, I, pág. 170). A solidariedade limita-se ao âmbito da relação de emprego — direito material — e não envolve, evidentemente, a relação processual. Proferida sentença condenatória contra um ou alguns dos membros do grupo somente contra eles valerá a sentença como título executivo. Há entidades despersonalizadas — como a massa falida e o condomínio — aos quais se reconhece capacidade de ser parte e "legitimatio ad processum". Nenhuma regra jurídica, porém, atribui esta aptidão ao "grupo econômico". Impõe-se, por isso, a citação de todos os que se pretende responsabilizar.

Na solidariedade passiva o credor pode exigir de qualquer devedor — ou de todos eles — o atendimento integral do débito. O vínculo que une o credor, no plano do direito material, a vários devedores, assegura ao primeiro pretensão e ação (de direito material) contra qualquer dos segundos. Este relacionamento, porém, não encontra correspondência no plano do direito

formal onde, além do autor e do réu, surgem, em hipóteses várias, a figura do litisconsorte necessário ou facultativo, do assistente e do oponente. Tais figuras podem, acaso, se confundir com o devedor solidário, mas basta sua menção para que se compreenda que a relação processual não envolve automaticamente terceiros, estranhos ao processo e não chamados oportunamente a integrá-lo. Nem por outra razão admite-se o chamamento à lide "de todos os devedores solidários, quando o credor exigir de um ou de todos eles, total ou parcialmente, a dívida comum" (CPC, art. 77, III). É elementar, de outra parte, a delimitação da eficácia subjetiva da sentença, a qual "faz coisa julgada às partes entre as quais é dada, não beneficiando, nem prejudicando terceiros" (CPC, art. 472). Nem a outra conclusão conduz o disposto no art. 910 do Código Civil: "O credor, propondo ação contra um dos devedores solidários, não fica inibido de acionar os outros". Se assim é, os efeitos da sentença condenatória, a toda evidência, não abarcam os "outros" devedores não citados.

Não tem lugar a denunciação da lide, prevista pelo art. 70, III, do CPC ("A denunciação da lide é obrigatória: (...) àquele que estiver obrigado, pela lei ou pelo contrato, a indenizar, em ação regressiva, o prejuízo do que perder a demanda"), sobre ser discutível o próprio cabimento deste instituto no processo do trabalho. A hipótese é de chamamento ao processo, prevista pelo art. 77, III, do mesmo Código, se o autor não dirigir a ação, desde logo, contra todos os devedores.

Em contrário, Wagner Giglio, embora atento ao fenômeno de sucessão na titularidade da empresa. O jurista de São Paulo não vacila em asseverar: "O empregado aciona a empresa e não as pessoas físicas ou jurídicas que a possuem; persegue os bens que compõem o empreendimento, e não seus proprietários". Entende inaplicável, por isso, a nomeação à autoria, a denunciação da lide e o chamamento ao processo (Novo Direito Processual do Trabalho, São Paulo, LTr., 1975, pág. 97). Mais correto, o magistério de Amauri Mascaro Nascimento: "O chamamento ao processo presta-se, no processo trabalhista, para a integração de todos os devedores solidários, quando o credor exigir, de um ou alguns deles, parcial ou totalmente, a dívida comum. Se o pedreiro demanda contra ou empreiteiro secundário cabe o chamamento ao processo do empreiteiro principal" (Elementos de Direito Processual do Trabalho, São Paulo, LTr., 1975, pág. 106). Parece certo que da relação obrigacional surge direito patrimonial não realizável, desde muito, sobre a pessoa do devedor, mas sobre seus bens. Por isso, o credor "persegue os bens" mas há de acionar "as pessoas físicas ou jurídicas" que os possuem e não, a toda evidência, acionar os bens, mesmo quando entrelaçados em universalidades como a empresa. -

10. PERDAS E DANOS CULPOSOS

O devedor solidário não responde por perdas e danos decorrentes de culpa. Admitida a natureza jurídica da indenização de antiguidade como reparação de dano presumido — concepção prevalente em doutrina — ou "dano trabalhista" como quer Wagner Giglio em primorosa tese de doutoramento — seria ao menos questionável a responsabilidade do grupo, ou melhor, dos integrantes do grupo que não o próprio empregador, sobretudo na chamada "despedida indireta", originada, na maior parte das hipóteses previstas no art. 483 da CLT, em ato culposo do empregador.

A matéria comporta análise detida. Entendemos que não incide o Código Civil, subsidiariamente. A solidariedade do art. 2.º, par. 2.º, é para todos os fins de relação de emprego. Não tem lugar, pois, a restrição decorrente do art. 909 do Código Civil, porque há norma expressa na legislação especial.

11. FORMAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO E GRUPO ECONÔMICO

Algumas situações fundamentais se verificam no relacionamento do empregado com o grupo:

- a) o trabalhador é admitido desde logo para prestar serviço a diversas ou todas as empresas do grupo;
- b) o trabalhador, admitido em uma empresa, após algum tempo passa a prestar serviço a outra ou outras empresas;

c) o trabalhador, admitido em uma empresa é “cedido” ou “emprestado” a outra, remunerado apenas pela primeira;

d) o trabalhador, admitido por uma empresa, é transferido para outra, da qual passa a receber salários, suspenso ou extinto o contrato de trabalho com a primeira.

Em qualquer delas configura-se a relação de emprego entre o trabalhador e o titular de cada empresa, se o serviço é subordinado e permanente.

Não se cogita aqui, é palmar, de locação de mão-de-obra ou trabalho temporário, nos termos da Lei n.º 6019/74.

Na primeira hipótese há que distinguir o trabalho indiscriminadamente cumprido para vários empregadores durante a mesma jornada daquele em que a jornada se fraciona em períodos estanques para cada empregador. Boa parte da jurisprudência repele a pluralidade de relações de emprego se a jornada não é dividida ou, em outras palavras, se o serviço se desenvolve por assim dizer simultaneamente para várias empresas. Entendemos relevante mas não decisiva a distinção. Não há impossibilidade fática ou jurídica de que o trabalho aproveite ao mesmo tempo a mais de uma empresa. Por que há de ser remunerado apenas por uma? Dir-se-á, porventura, impossível o comando simultâneo, no mesmo lapso de tempo, sob pena de um autêntico conflito de ordens que se entrechocariam, devendo o empregado atender a uma ou outra. Isto pode, em tese, acontecer mas não significa impossibilidade jurídica de relacionamento caracterizado pela subordinação. Quem se beneficia do serviço sabe que seu comando está condicionado ao convívio acaso incômodo com outra fonte diretiva. Questão diversa será, é manifesto, a do critério de fixação do salário, que no plano da equidade deve ser arbitrado proporcionalmente à disponibilidade do empregado e ao proveito de cada empregador.

Por que não apenas uma remuneração ou, de outro modo, apenas um relação de emprego, nesta primeira hipótese? Sem dúvida é possível a pluralidade de sujeitos credores em um dos pólos da relação jurídica obrigacional. Nem outra coisa é a solidariedade ativa e a obrigação fracionária. Nem uma coisa nem outra, porém, se verificam quando o empregado presta serviço a vários empregadores, remunerado apenas por um deles e subordinado a todos. Na solidariedade ativa qualquer credor ou todos podem exigir o cumprimento da prestação, que uma vez atendida libera o devedor. Não há várias prestações mas uma que aproveita, na chamada relação externa de solidariedade, a todos, a alguns ou apenas a um dos credores. 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. Outras razões também obstam a unidade do contrato de trabalho. Se uma empresa admite e remunera o empregado, mas o faz trabalhar sob o comando e as ordens de outra, loca mão-de-obra permanente, em aberta desobediência ao disposto na Lei n.º 6019/74. Com tal conduta ofende, ainda, o mandamento constitucional em favor da integração do trabalhador na vida e no desenvolvimento da empresa, constante do art. 165, V.

Estas conclusões, válidas para a primeira hipótese, com mais razão se afeioam às demais. O trabalhador admitido em uma empresa, quando passa a prestar serviços a outra, assume evidentemente obrigações que não estavam no ajuste inicial. De outro lado, é de todo inadmissível, em face da personalidade eminente da relação de emprego, a “cessão” ou “empréstimo” de empregado, como se de coisa ou bem se tratasse. A consideração não se situa apenas no plano filosófico ou político. O empregado, à luz do direito positivo, é uma pessoa e não um bem, objeto de direito. O trabalho — objeto da relação de emprego — é incindível do trabalhador — sujeito da relação. A objetivação do sujeito só se operou com clareza no regime da escravidão, pois o escravo era “res” e não pessoa. A origem da locação de serviço como espécie de locação reside na primitiva locação do escravo. A inércia manteve a denominação “locatio operarum” quando os libertos passaram a oferecer, mediante paga, seus serviços... Ninguém sustentará de boa fé a conveniência de um retorno às fronteiras da escravatura.

12. SOLIDARIEDADE E EFICÁCIA DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Dissemos antes que se o trabalhador, admitido em uma empresa, é transferido para outra,

da qual passa a receber salários, forma-se a relação de emprego entre o prestador de serviços e o titular da nova empresa.

Isto abre caminho para o exame da eficácia da relação em face do grupo econômico e da solidariedade.

Entre outras questões avultam as seguintes: a) cômputo do tempo de serviço, para fins de indenização e estabilidade; b) equiparação salarial; c) transferência, nos termos do art. 469; d) remoção para outra empresa, sem alteração necessária do domicílio; e) limitação máxima da jornada se o empregado trabalha para várias empresas; f) eficácia da opção pelo regime do FGTS; g) liberação do FGTS quando transferido o trabalhador de uma para outra empresa; h) cômputo do prazo para fins de opção e retratação nos termos da Lei n.º 5107; i) incidência de aumentos decorrentes de sentença normativa ou convenção coletiva quando o empregado passa de uma empresa a outra, sujeita a norma diversa; j) valor do salário e persistência de vantagens se, preexistindo vários contratos, as empresas do grupo se fundem, ou empresas isoladas, sem que se verifique fusão, se consorciavam etc.

Boa parte das questões que a casuística infundável sugere podem ser respondidas facilmente se se parte da premissa falsa da unicidade do contrato de trabalho — respondidas, anote-se de passagem, tanto em favor como em detrimento do empregado, conforme as peculiaridades do caso concreto. Basta, tecnicamente, raciocinar com a figura do empregador único e manejar com alguma habilidade os cortantes instrumentos contidos nos artigos 9.º e 468 da CLT.

A premissa, porém, é falsa, como supomos ter razoavelmente demonstrado. Segue-se, daí, p. ex., que não se somam períodos de trabalho a diversas empresas do grupo ou que não incide o art. 461 etc.?

A resposta há de atender aos fins da lei, por maior que seja a tentação ao comodismo de seguir, como num curso de alfabetização, sua letra mal traçada.

A única interpretação capaz de conciliar a realidade econômica e fática, que nos entre-mostra no grupo econômico uma só empresa subjacente, com a condição de pessoa humana do trabalhador, parece ser a de considerar o grupo, enquanto devedor, como uma só instituição, de algum modo ultrapassando, pois, as consequências de simples solidariedade passiva.

13. GRUPO ECONÔMICO, CONTRATO, LIBERDADE

O fim manifesto da norma legal é o de proteger o empregado, responsabilizando os diversos integrantes do grupo como se fossem um só empregador. Utiliza o legislador, para tanto, instrumento inadequado ou pelo menos imperfeito: a solidariedade passiva. Utiliza categoria clássica de Direito Comum que é preciso amoldar a cada passo para que não se percam os objetivos visados pela norma. Deve o grupo ser visto e tratado como um só empregador, enquanto no pólo passivo da relação de emprego, nunca na posição de credor. É preciso romper o sinalagma, desmontar a camuflagem dogmática lançada pela solidariedade, violentar certas construções formais forjadas à sombra do direito de propriedade.

Por que não é possível imaginar uma relação jurídica que obrigue o empregado apenas em face do empregador, com quem contratou, mas obrigue todas as pessoas consorciadas com o empregador em face do empregado? Foi precisamente isto que se quis dizer ou que se diz recorrendo à solidariedade como um dos instrumentos do arsenal que a técnica jurídica oferece. Este arsenal é porventura pobre ou está exausto. Seja como for, o que não parece correto é subverter os valores morais e jurídicos que a norma visa a preservar, transformando o trabalhador em empregado do grupo, como se não se tratasse de uma pessoa humana livre, que se subordina por um ato de vontade, por maiores que se afigurem os condicionamentos da liberdade e da vontade.

Acima das dúvidas e perplexidades que a interpretação dos enunciados legais suscita, há de prevalecer a advertência do jurista: “O homem se subordina a outro em virtude das relações entre trabalho e propriedade. Quando os meios de produção não se encontram em mãos do trabalhador mas de um terceiro, torna-se necessária a relação entre trabalho e propriedade. Trata-se uma relação entre pessoas, imposta pela utilização das coisas”.

E ainda, nas expressões de Evaristo de Moraes F.º, sublinhando o pensamento do mesmo escritor: “Convém não seja esquecida esta pequena frase de SINZHEIMER: o empregador mantém o direito de comandar, não porque seja senhor, e sim porque é credor do trabalho. A

relação entre empregador e empregado importa — ou deve importar — contrato livre, entre duas pessoas responsáveis, sujeitos de direitos e obrigações num pé de igualdade, pelo menos, jurídica” (Introdução ao Direito do Trabalho, LTr., São Paulo, 1971, págs. 223/224).

Enquanto o direito não conseguir moldar melhor instrumento de tradução da liberdade, no terreno das relações obrigacionais, do que o contrato, a contratualidade da relação de emprego há de ser vista não apenas em sua configuração técnica, mas iluminada pelo propósito de resguardar a liberdade do trabalhador e, através dela, sua própria dignidade de pessoa humana.

Se a proteção do fraco, como adverte corretamente Hugo Gueiros Bernardes, não pode ser levada “até a anulação de sua vontade”, sob pena de, a pretexto de defendê-lo, “bani-lo da sociedade dos homens livres, dispensando-lhe proteção semelhante à dos seres irracionais” (O Contrato de Trabalho e sua Alteração, São Paulo, LTr., 1975, pág. 19), não menos verdade é que a igual ponto se pode chegar pelo desvio de normas legais nitidamente protectivas, emprestando-lhes interpretação incompatível com seus fins. A tese da solidariedade ativa, sistematicamente mesclada à idéia de grupo como empregador único, resulta em ablação grosseira da liberdade do empregado, convertido em simples peça do jogo econômico. Sem dúvida não foi para isso que o homem forjou, desde o século XIX, uma nova realidade impressionante que nos envolve a todas e a qual, em derradeiro, servimos: O Direito do Trabalho.

14. ANEXO — JURISPRUDÊNCIA

Mencionam-se a seguir, com feito de anexo a este breve estudo, as principais decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 4.^a Região, nos últimos anos, a respeito da matéria.

A pesquisa limita-se às decisões publicadas em números anteriores desta Revista, antes denominada Ementário. O propósito maior é simplesmente o de ser útil, facilitando aos interessados o acesso à fontes de consulta.

O simples levantamento dos julgados, todavia, mostra significativamente a importância do tema e seu caráter polêmico, capaz de marcar nítida divergência no âmbito de um mesmo tribunal; indica, também, quanto se ampliou, de ano para ano, o número de dissídios envolvendo a figura do grupo econômico. Até alguns anos atrás eram escassas as decisões a propósito e consideradas irrelevantes, não merecendo sequer publicação. Discutia-se, em geral, a existência ou não de grupo econômico. A partir do Ementário n.º 7, cresce o número de decisões e de enfoques, como se verá melhor das citações que se seguem, apesar do caráter quase de amostragem das revistas de jurisprudência.

A propósito da importância da jurisprudência, não é demais lembrar as palavras de Carlos Alberto Barata Silva, postas na apresentação dos primeiros números do Ementário: “Essa atividade do Poder Judiciário, constitutiva da jurisprudência, dá-se sempre através de um juízo de valor a respeito das normas jurídicas vigentes. Embora não se possa afastar da expressão formal destas, é sempre essencialmente criadora. Na passagem da abstração da norma para solução do caso singular, o juiz defronta-se com a imensidade dramática da vida, com toda a sorte de realidades humanas, não raro pungentes. De um lado não poderá ser arbitrário; de outro, não poderá permanecer inerte aos matizes peculiares a cada situação. Mercê de uma visão crítica, de um senso apurado do justo, deve solucionar as espécies não previstas pelo legislador, como também, face à mutação das relações sociais, a que nem sempre corresponde um paralelo avanço legislativo, pode, sem fugir da expressão formal da lei, atribuir-lhe sentido diverso do anteriormente aceito”.

14.1. EMENTAS

“É passiva a solidariedade dos integrantes do grupo econômico. Interpretação do art. 2.º, parágrafo 2.º, da CLT. Não se presume solidariedade” (TRT 3326/72, 29.03.73, 2.ª T., Rel. João Antônio G. Pereira Leite, Ementário n.º 7-52/54).

“A solidariedade não se presume mas pode estar implicitamente definida na conciliação. Se a reclamatória é dirigida contra duas sociedades mercantis, se a alegação é de um só contrato de trabalho e, por fim, se na inicial se afirma a existência de consórcio, o acordo pelo qual as duas reclamadas se obrigam a pagar determinada quantia traz como consequência lógica a responsabilidade solidária” (TRT 2868/72, 14.03.74, 2.ª T., Rel. João Antônio G. Pereira Leite, Ementário n.º 7-133).

"Evidenciando-se do contrato de trabalho que, com a solidariedade passiva consignada pelo parágrafo 2.º do art. 2.º da CLT, coexiste a solidariedade ativa, não caracteriza mais de um vínculo jurídico a prestação de serviços a outras empresas do grupo" (TRT2023/73, 25.03.74, 1.ª T., Rel. Ermes Pedrassani, Ementário n.º 7-133).

"O § 2.º do art. 2.º da Consolidação não conferiu personalidade jurídica autônoma ao consórcio ou grupo de empresas, mas manteve-as como pessoas jurídicas de direito privado, distintas uma da outra, havendo apenas o traço comum de possuir qualquer delas a direção, controle ou administração de outra. A existência de grupo não significa empresa única, mas, bem ao contrário, pressupõe *pluralidade de empresas* como condição imprescindível à constituição, quer de solidariedade passiva, quer ativa. O § 2.º do art. 2.º não criou solidariedade ativa de empregadores, mas apenas passiva, em face da co-responsabilidade de qualquer empresa do mesmo grupo por ônus trabalhistas de empregados de qualquer uma delas" (TRT 1910/73, 27.06.74, 2.ª T., Rel. Renato Gomes Ferreira, Ementário n.º 8-183).

"Solidariedade ativa. Grupo econômico. Há solidariedade ativa entre as empresas integrantes de um determinado grupo de empresas, quando resulta inequívoco que o empregado se sujeitará à prestação de serviço a todas elas, mediante uma única retribuição pecuniária" (TRT 1313/74, 10. 10.74, 2.ª T., Rel Antônio Salgado Martins, Ementário n.º 8-156).

"Solidariedade ativa. A solidariedade, de que trata o § 2.º do art. 2.º da CLT é a passiva, sendo que a solidariedade ativa não se presume, devendo resultar do consenso das partes.

No caso dos autos, ademais, o reconhecimento da existência de vários contratos resulta da circunstância de que cada empresa realizava, de seus próprios cofres, o pagamento da retribuição pecuniária correspondente ao trabalho que lhe houvera sido prestado pelo suplicante" (TRT 1133/74, 17.10.74, 2.ª T., Rel. Antônio Salgado Martins, Ementário n.º 8-183).

"Vinculando-se os empregados a duas instituições distintas, e despedidos por uma delas, que por sua vez era mantida com recursos da outra, é de admitir-se a responsabilidade solidária pelas obrigações decorrentes da rescisão contratual injusta. Aplicação do art. 2.º, parágrafo 2.º, da CLT. Recurso a que se nega provimento" (TRT 1986/74, 03.03.75, 1.ª T., Rel. Ermes Pedrassani, Ementário n.º 9-149).

"Na delegação de poderes e administração de uma firma para outra, devem ambas ser solidárias no caso de condenação em delito trabalhista, já que ficou evidenciado que a contratação de pessoal burocrata pela firma delegada é uma consequência necessária e lógica do contrato de delegação e serviços de administração, formado entre os contratantes" (TRT 3742/74, 07.04.75, 1.ª T., Rel. Daisy Ramos Pinto, Ementário n.º 9-149).

"A responsabilidade, de que trata o disposto no art. 455 da CLT, do empregador com o subempreiteiro, pelos contratos de trabalho por este realizados, é solidária e não subsidiária" (TRT 1978/74, 13.05.75, 1.ª T., Rel. Ermes Pedrassani, Ementário n.º 9-149).

"A responsabilidade solidária de que trata o artigo 455 da CLT é entre o empregador principal e o subempreiteiro, nela não entrando o dono da obra. Só na hipótese de o dono da obra utilizá-la para venda a terceiros, com objetivo de lucro, é que se poderia admitir a equiparação à figura do empregador principal" (TRT 3537/74, 13.05.75, 1.ª T., Rel. Luiz José Guimarães Falcão, Ementário n.º 9-149).

"Se o trabalhador presta serviços a mais de uma empresa, há tantos contratos quantos empregadores se aproveitem de seu trabalho" (TRT 3224/74, 22.05.75, 2.ª T., Rel. João Antônio G. Pereira Leite, Ementário n.º 9-117).

"Os integrantes de um grupo econômico respondem solidariamente em face do empregador e não apenas em caso de insolvência" (TRT 3224/74, 22.05.75, 2.ª T., Rel. João Antônio G. Pereira Leite, Ementário n.º 9-117).

"Nula é a cláusula contratual em que se estabelece o dever de trabalhar para terceiros em proveito imediato e, acaso, sob o comando de outros integrantes do grupo, que não a pessoa do empregador" (TRT 3290/74, 11.09.75, 2.ª T., Rel. João Antônio G. Pereira Leite, Ementário n.º 9-52/53).

"Configuração de grupo empresarial, para efeitos de responsabilidade solidária, segundo a lei brasileira e seus supostos.

Destinatários do art. 2.º, § 2.º, da Consolidação no plano internacional e limites objetivos que condicionam sua eficácia.

Configuração de associação de fato, derivada da "*holding company*" (TRT 3945/74, 29.09.75, 1.ª T., Rel Renato Gomes Ferreira, Ementário n.º 9-79/81).

“O controle da administração de várias empresas através de uma única e o depósito do capital social em um mesmo grupo familiar caracterizam a solidariedade prevista no art. 2.º, § 2.º, da CLT” (TRT 1102/75, 16.10.75, 2.ª T., Rel. Boaventura Monson, Ementário n.º 9-149).

“A incorporação de uma empresa à outra, enquanto não consumada, não pode gerar os efeitos que teria se a operação se tivesse completado. A prova da existência do grupo empresarial deve resultar inequívoca, não podendo decorrer de meros indícios. Mesmo que configurado, o grupo não deve ser tido como empregador único; as relações do empregado se estabelecem com as suas integrantes, para as quais o empregado prestou serviços, máxime quando não for estipulada, especificamente, a possibilidade de trabalhar para as empresas indicadas no contrato que celebrem” (TRT 2708/75, 01.12.75, 1.ª T., Rel. Francisco A. G. da Costa Netto, Ementário n.º 9-117).

“Contratada uma única prestação mediante determinado salário, não pode o prestador pretender duplicidade salarial em virtude de serem duas as empresas beneficiadas com a prestação e que constituem um só grupo econômico ou financeiro. Apelo desprovido” (TRT 2798/75, 04.12.75, 2.ª T., Rel. José Fernando Ehlers de Moura, Ementário n.º 9-117).

“Grupo econômico. Se a empregada presta serviços a mais de uma empresa, embora integrantes de um grupo econômico, diversos são os contratos e os efeitos dos mesmos decorrentes. A solidariedade prevista no art. 2.º da CLT é apenas a passiva” (TRT 4003/75, 08.01.76, 2.ª T., Rel. Alcina T. A. Surreaux, Ementário n.º 9-150).

“Considera-se como um só e único empregador o grupo empresarial formado pelo consórcio de diversas empresas, na falta de prova de que os serviços tenham sido prestados, de forma distinta, a cada uma das empresas do grupo” (TRT 3490/75, 08.01.76, 2.ª T., Rel. Paulo Maynard Rangel, Ementário n.º 9-117).

“A distinção entre locadora de mão-de-obra e prestadora de serviços, acaso existente, só teria sentido se a empresa fornecedora dos serviços não cedesse o trabalho humano, submetendo o empregado ao comando da empresa cliente.

Equiparação salarial. Pressupostos de incidência do art. 461, da C.L.T. demonstrados pelo conjunto da prova” (TRT 2381/75, 15.01.76, 2.ª T., Rel. João Antônio G. Pereira Leite, Ementário n.º 9-50/52).

“A solidariedade passiva e ativa de empresas pertencentes ao mesmo grupo empresarial somente resulta evidenciada quando o empregado foi contratado expressamente para prestar trabalho a todas ou a algumas das empresas componentes do grupo. Não ocorre, no caso, tal hipótese, porque os empregados foram contratados pela CBV, sem cláusula de prestação de serviço à demais consorciadas.

Nega-se provimento ao recurso” (TRT 4030/75, 03.02.76, 1.ª T., Rel. Ermes Pedro Pedrassani, Ementário n.º 9-81/82).

“Incidem as normas legais disciplinadoras da duração do trabalho, quando não ocorre qualquer das exceções do art. 62 da CLT.

O grupo econômico, integrado por pessoas jurídicas distintas, não é empregador único. Seus componentes são devedores solidários ou “solidariamente responsáveis”. A solidariedade pressupõe pluralidade de devedores (passiva) ou credores (ativa).

Não se presume fraude à lei pelo simples fato de o empregado afastar-se de uma empresa do grupo para ser admitido, com vantagem, em outra empresa da natureza diversa” (TRT 3839/75, 26.02.76, 2.ª T., Rel. João Antônio G. Pereira Leite, Ementário n.º 9-53/55).

“Há solidariedade entre subempreiteiro e o empreiteiro principal, não se cogitando, pois, do benefício de ordem, para efeito do ajuizamento da ação trabalhista” (TRT 4429/75, 18.03.76, 2.ª T., Rel. Armando Simões Pires, Ementário n.º 9-149).

“Grupo econômico não é empregador único, pois a relação de emprego constitui-se em função de cada contrato de trabalho, tácito, verbal ou escrito ajustado com cada empresa” (TRT 3954/75, 21.06.76, 1.ª T., Rel. Renato Gomes Ferreira, Revista do TRT-4.ª R. n.º 10-189).

“Trabalhando o empregado para duas ou mais empresas de um mesmo grupo financeiro e havendo prestação de serviço simultâneo para cada uma, existe, em consequência, relação de emprego com cada uma e não para o grupo, havendo entre a empresa principal e as componentes responsabilidade solidária passiva” (TRT 202/75, 23.08.76, 1.ª T., Daisy Ramos Pinto, Revista do TRT-4.ª R. n.º 10-208).

“Integram o mesmo grupo econômico, sendo solidariamente responsáveis pelos créditos trabalhistas dos reclamantes, empresa prestadora de serviços e estabelecimento bancário que

possui a totalidade do capital social da mesma e se revela quase o único tomador dos serviços antes efetuados pelo seu setor mecanizado. Empregados que recebem salários do Banco e da Prestadora de serviços. Trabalho dos autores destinados a suprir as necessidades do Banco, no que tange à elaboração de folhas de pagamento, contas correntes, títulos em cobrança, FGTS e rotinas internas. Prova testemunhal e pericial. Art. 2.º, § 2.º, da CLT. Empregados da prestadora de serviços, ora reclamantes, têm direito às vantagens da categoria dos bancários. Recursos desprovidos" (TRT 2302/76, 09.12.76, 2.ª T., Rel. Boaventura Monson, Revista do TRT-4.ª R. n.º 10-109/111).

"Grupo econômico. Se a empregada, desde o início da relação empregatícia, trabalhou para todas as empresas do grupo, no mesmo local e horário, presume-se que tivesse ocorrido uma contratação tácita com o grupo econômico.

Embora a solidariedade prevista no art. 2.º da CLT seja apenas a passiva, a presunção aludida impede que se reconheçam relações de emprego independentes com cada uma das empresas" (TRT 1749/76, 17.01.77, 1.ª T., Rel. Alcina T. A. Surreaux. Revista do TRT-4.ª R. n.º 10-189).

"Respondem solidariamente pela eficácia da relação o empregador originário e a empresa beneficiária da prestação, perante o empregado, quando a prestação de serviços contratada entre as duas empresas se resume na locação da força de trabalho do sujeito prestador para a execução de tarefas normais e permanentes" (TRT 4822/76, 02.05.77, 1.ª T., Rel. Ermes P. Pedrassani, Revista do TRT-4.ª R. n.º 10-157/159).