

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE DIREITO

André Victor Zomkowski Raymundi

**GRUPO ECONÔMICO E REFORMA TRABALHISTA: RESPONSABILIDADE
PELO ADIMPLEMENTO DOS CRÉDITOS TRABALHISTAS E PROTEÇÃO DO
EMPREGADO**

Florianópolis

2021

André Victor Zomkowski Raymundi

**GRUPO ECONÔMICO E REFORMA TRABALHISTA: RESPONSABILIDADE
PELO ADIMPLEMENTO DOS CRÉDITOS TRABALHISTAS E PROTEÇÃO DO
EMPREGADO**

Trabalho de Conclusão do Curso de Graduação em
Direito do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade
Federal de Santa Catarina como requisito parcial para a
obtenção do título de Bacharel em Direito
Orientadora: Profa. Juliana Wülfing, Dra.

Florianópolis

2021

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Raymundi, André Victor Zomkowski
Grupo econômico e reforma trabalhista: responsabilidade
pelo adimplemento de créditos trabalhistas e proteção do
empregado / André Victor Zomkowski Raymundi ; orientadora,
Juliana Wülfing, 2021.
54 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) -
Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências
Jurídicas, Graduação em Direito, Florianópolis, 2021.

Inclui referências.

1. Direito. 2. Grupo econômico . 3. reforma trabalhista.
4. adimplemento de créditos trabalhistas. 5. Proteção do
empregado . I. Wülfing, Juliana . II. Universidade Federal
de Santa Catarina. Graduação em Direito. III. Título.

André Victor Zomkowski Raymundi

**GRUPO ECONÔMICO E REFORMA TRABALHISTA: RESPONSABILIDADE
PELO ADIMPLENTO DOS CRÉDITOS TRABALHISTAS E PROTEÇÃO DO
EMPREGADO**

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi julgado adequado para obtenção do Título de “Bacharel em Direito” e aprovado em sua forma final pelo Curso de Direito.

Florianópolis, 20 de Agosto de 2021.

Prof. Luiz Henrique Urquhart Cademartori, Dr.
Coordenador do Curso

Banca Examinadora:

Professora Juliana Wülfing, Dra.
Orientadora
Universidade Federal de Santa Catarina – CCJ/UFSC

Prof. Marco Antônio César Villatore, Dr.
Avaliador(a)
Universidade Federal de Santa Catarina – CCJ/UFSC

Lothar Matthaus Werner
Avaliador
Universidade Federal de Santa Catarina – CCJ/UFSC

Este trabalho é dedicado aos meus pais.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, agradeço imensamente aos meus pais, que nunca mediram esforços para me ver feliz e para que eu pudesse correr atrás dos meus sonhos, que sempre me incentivaram e me deram forças, principalmente quando pensei em desistir. Obrigado por todo o amor e suporte.

Agradeço meus amigos, que mesmo a distância se fizeram presentes, e tornaram minha jornada muito mais leve e agradável.

Igualmente agradeço a minha orientadora, Profa. Dra. Juliana Wülfing, pela imensa disponibilidade, boa vontade, paciência e suporte, sem as quais este trabalho jamais teria se concretizado.

Por fim, agradeço à Universidade Federal de Santa Catarina, onde, por cinco anos, vivi e aprendi, passando por experiências únicas e construindo a base para do meu futuro profissional.

“ O trabalho não pode ser uma lei sem que seja um direito. ”

(Victor Hugo)

RESUMO

As alterações aplicadas ao Direito do Trabalho, oriundas das recentes reformas das legislações vigentes, afetam o conceito de grupo econômico e podem impactar a figura do empregado quando da garantia de seus direitos. O texto do artigo 2º, parágrafos 2º e 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas, alterado pela então Reforma Trabalhista, deixou claro que a identidade de sócios não caracteriza, por si só, a formação de grupo econômico. Tal preceito deve ser evidenciado diante da comunhão de interesses e da atuação conjunta das empresas que pertençam ao mesmo conglomerado econômico. Por sua vez, a chamada Lei da Liberdade Econômica alterou o Código Civil dando clara distinção à personalidade entre sócios, associados, administradores e a figura da Pessoa Jurídica, criando critérios rigorosos, que mais parecem barreiras, à desconsideração da Personalidade Jurídica. Desta forma, o presente trabalho tem como objetivo estudar o instituto do grupo econômico e sua caracterização, com enfoque na Reforma Trabalhista e nas alterações trazidas pelas leis vigentes, a fim de, com amparo na Constituição de 1988, verificar se a atual legislação resguarda os direitos e garantias dos empregados contra fraudes perpetradas pelos empregadores ao alterar a estrutura jurídica da empresa. Nesse sentido, se abordou o conceito de grupo econômico na esfera do Direito do Trabalho, assim como, as alterações à legislação trabalhista impostas pela Reforma Trabalhista e pela Lei da Liberdade Econômica. O referido tema foi abordado de forma indutiva, compreendendo as normas gerais, utilizando as metodologias comparativa e monográfica, através de pesquisa bibliográfica. Evidenciou-se que o conceito de grupo econômico na legislação trabalhista difere do previsto na legislação civil. Dessa forma as recentes alterações não trouxeram alteração quanto a interpretação extensiva dada pela CLT.

Palavras-chave: Grupo Econômico. Reforma Trabalhista. Responsabilidade pelo adimplemento. Créditos Trabalhistas. Proteção do Empregado.

ABSTRACT

The changes applied to Labor Law, arising from recent reforms of current legislation, affect the concept of economic group and can impact the figure of the employee when guaranteeing their rights. The text of article 2º, paragraph 3º of the CLT, amended by the then Labor Reform, made it clear that the identity of partners does not characterize, by itself, the formation of an economic group. Such precept must be evidenced in the face of the communion of interests and the joint action of the companies that belong to the same economic conglomerate. In turn, the so-called Economic Freedom Law changed the Civil Code, giving clear distinction to the personality between partners, associates, administrators and the figure of the Legal Entity, creating strict criteria, which seem more like barriers, to the disregard of the Legal Entity. In this sense, the present work aims to study the institute of the economic group and its characterization, focusing on the Labor Reform and on the changes brought about by the current laws, in order to, with the support of the 1988 Constitution, verify whether the current legislation protects the rights and guarantees of employees against fraud perpetrated by employers by changing the legal structure of the company. In this sense, the concept of economic group in the sphere of Labor Law was approached, as well as the alterations to the labor legislation imposed by the Labor Reform and by the Economic Freedom Law. The referred theme was approached in an inductive way, comprising the general norms, using the comparative and monographic methodology, through bibliographical research. It was evident that the concept of economic group in labor legislation differs from that provided for in civil legislation. Thus, the recent changes did not change the extensive interpretation given by the CLT.

Keywords: Economic Group. Labor Reform. Liability for performance. Labor Credits. Employee Protection.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CC/2002	Código Civil
CDC/1990	Código de Defesa do Consumidor
CFRB/1988	Constituição da República Federal do Brasil de 1988
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
MP	Medida Provisória
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1.INTRODUÇÃO.....	11
2.GRUPOS ECONÔMICOS E MODELOS DE FORMAÇÃO.....	13
2.1.GRUPO ECONÔMICO	13
3.REFORMA DO DIREITO DO TRABALHO.....	24
3.1.REFORMA TRABALHISTA.....	24
3.2.LIBERDADE ECONÔMICA.....	28
4.RESPONSABILIDADES DO GRUPO ECONÔMICO PELOS CRÉDITOS TRABALHISTAS E PROTEÇÃO DO EMPREGADO.....	34
4.1.RESPONSABILIDADE DO GRUPO ECONÔMICO PELOS CRÉDITOS TRABALHISTAS.....	34
4.2.PROTEÇÃO DO EMPREGADO	40
5.CONCLUSÃO.....	48
REFERÊNCIAS.....	50

1. INTRODUÇÃO

As alterações advindas com a Reforma Trabalhista (Lei. 13.467/2017) mudaram o Direito do Trabalho, sendo que uma das novidades diz respeito à mudança do conceito de grupo econômico, que pode impactar, inclusive, operações societárias.

Assim, o presente trabalho teve como tema a responsabilidade do grupo econômico pelo adimplemento dos créditos trabalhistas e proteção do empregado, sobretudo, diante das mudanças impostas pela Reforma Trabalhista.

Ao analisar as recentes alterações legislativas no âmbito do Direito do Trabalho, principalmente no que diz respeito às obrigações do grupo econômico, delimitaram-se os seguintes objetivos. Dessa forma, o objetivo geral do presente trabalho busca estudar o instituto do grupo econômico e sua caracterização, com enfoque na reforma trabalhista e nas alterações trazidas pelas leis vigentes, a fim de, com amparo na Constituição de 1988, verificar se a atual legislação resguarda os direitos e garantias dos trabalhadores contra fraudes perpetradas pelos empregadores ao alterar a estrutura jurídica da empresa, sendo que o problema que se pretendeu investigar foi se haveria responsabilidade do grupo econômico pelo inadimplemento dos créditos trabalhistas, diante da necessidade da proteção do empregado, frente à Reforma Trabalhista.

Este estudo se faz necessário, uma vez que, embora aparentemente sutis, essas mudanças causam impactos nos direitos dos empregados, principalmente no que diz respeito a satisfação dos créditos decorrentes das ações judiciais trabalhistas e à sucessão trabalhista. Conforme artigo 448 da CLT, não se admite aferição dos direitos adquiridos dos empregados por conta de alteração de propriedade ou estrutura jurídica da empresa.

Haveria aí uma proteção ao trabalhador, informando que, já que todos se beneficiaram daqueles préstimos, não há por que tirar a responsabilidade do sócio retirante ou do proprietário anterior, subsistindo, porém, a necessidade de se analisar com cautela a edição da MP 881/2019 que foi levada à aprovação pelo Congresso Nacional, dando nascimento a Lei 13.874/2019, Lei da Liberdade Econômica para esclarecer as dúvidas levantadas no presente tema que tem como principal escopo verificar quais foram, efetivamente, os limites, avanços e retrocessos nessa questão da responsabilidade civil do empregador quanto aos

créditos trabalhistas nas hipóteses de alteração da estrutura societária ou nas hipóteses de configuração de grupo econômico.

O primeiro momento deste estudo será dedicado ao conceito de Grupo Econômico e dos modelos de formação. É importante o entendimento de que o conceito de grupo econômico pode ser definido sob 02 (duas) óticas, tendo em vista a esfera do Direito Empresarial e a do Direito do Trabalho.

Posteriormente, o presente estudo se dedica a apresentar as mudanças que surgiram com a chamada Reforma do Direito do Trabalho. Nesse sentido, trouxe os dispositivos legais da Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, também denominada Lei da Reforma Trabalhista, bem como, da Lei 13.874, de 20 de setembro de 2019, intitulada Lei da Liberdade Econômica.

Por fim, o terceiro momento busca esclarecer as Responsabilidades do Grupo Econômico pelos Créditos Trabalhistas. Da mesma forma, tendo em vista que as Relações de Emprego consideram os fatores equivalentes à subordinação jurídica e hierárquica, abordou os dispositivos que garantem uma proteção especial ao empregado, definida nessa relação como figura vulnerável.

Nesse contexto, o tema fora abordado de forma indutiva, compreendendo as normas gerais – CFRB/1988, CC/2002, CLT, Leis complementares e outras –, para saber quando aplicá-las no caso concreto, sob a ótica das leis específicas em matéria do Direito Trabalhista, aplicando diretamente nos temas abordados. Os métodos utilizados foram o comparativo e monográfico e a técnica de pesquisa adotada para a solução da problematização apresentada foi a revisão bibliográfica, ou seja, a partir de diversos doutrinadores do direito, bem como, através de pesquisas online.

Cabe ressaltar que por se tratar de alterações legislativas baseadas em reformas relativamente recentes, limitou-se a pesquisa bibliográfica com base em artigos que tratam do assunto de forma específica.

2. GRUPOS ECONÔMICOS E MODELOS DE FORMAÇÃO

O termo grupo econômico, assim como sua formação, aduz à um conjunto de sociedades empresariais que buscam, de alguma forma, coordenar sua atuação para maximizar o lucro e a produtividade, ao passo que possuem ferramentas que visam diminuir os custos, o que garante melhorar a posição no mercado. Tal preceito é uma tendência dentro do cenário econômico brasileiro e mundial, haja visto as variáveis impostas pelo modelo globalizado.

Este capítulo visa compreender o conceito de grupo econômico, com o objetivo de diferenciá-lo da concepção de *holding*. Para tanto, são abordados os conceitos de empresas, tipos empresariais, e de grupo econômico trabalhista antes das reformas, todos necessários para a compreensão do tema proposto.

2.1. GRUPO ECONÔMICO

A fim de entender as alterações e o conceito de grupo econômico, faz-se necessário elucidar acerca do conceito de *holding* para os diferenciar quando da aplicação no contexto legal, bem como, das alterações impostas quanto à responsabilidade pelos créditos trabalhistas.

O conceito de *holding*, dessa forma, é definido por Danguì (2016, n.p.) como “[...] uma Sociedade, pluripessoal ou unipessoal, simples ou empresária, cujo objeto social é a administração, controle e/ou participação em outras empresas”. Na mesma concepção, Mamede e Mamede (2014, p. 109) complementam que o conceito de *holding* visa a designação das pessoas jurídicas que atuarão como titulares de bens e direitos das organizações, e incluem: “[...] bens imóveis, bens móveis, participações societárias, propriedade industrial (patente, marcas etc.), investimentos e financiamentos, etc”.

De acordo com Teixeira (2014, n.p.), é procurada esta modalidade com o objetivo de administrar patrimônios próprios, principalmente imóveis, quando da integralização desses bens por parte dos sócios. Assim, atribui este comportamento à busca de um melhor enquadramento tributário, o que não fere o ordenamento jurídico, pois se trata de um planejamento de tributação, uma vez que, esse

[...] modelo pode ser utilizado para redução do custo administrativo, centralizando funções, reestruturação societária, uniformização de práticas entre as empresas, manutenção de parceria com outras empresas, planejamento tributário ou sucessório etc. (TEIXEIRA, 2014, p. 234).

É importante o entendimento que, as *holdings*, quando da constituição jurídica, baseiam no ordenamento legal amparadas no artigo 2º, parágrafo 3º, da Lei 6.404, de 15 de dezembro de 1976, que define o

Art. 2º Pode ser objeto da companhia qualquer empresa de fim lucrativo, não contrário à lei, à ordem pública e aos bons costumes.

[...]

§ 3º A companhia pode ter por objeto participar de outras sociedades; ainda que não prevista no estatuto, a participação é facultada como meio de realizar o objeto social, ou para beneficiar-se de incentivos fiscais. (BRASIL, 1976).

O referido texto legal aborda, no artigo 243, parágrafo 1º e parágrafo 2º, o tratamento dado às sociedades coligadas, controladas e controladoras, em que aduz a atuação das *holdings* quando da participação do capital de outras empresas, conforme legisla:

Art. 243. O relatório anual da administração deve relacionar os investimentos da companhia em sociedades coligadas e controladas e mencionar as modificações ocorridas durante o exercício.

§ 1º São coligadas as sociedades nas quais a investidora tenha influência significativa. (Redação dada pela Lei 11.941, de 2009)

§ 2º Considera-se controlada a sociedade na qual a controladora, diretamente ou através de outras controladas, é titular de direitos de sócio que lhe assegurem, de modo permanente, preponderância nas deliberações sociais e o poder de eleger a maioria dos administradores. (BRASIL, 1976).

Entende-se, portanto, e conforme explica Danguí (2016, n.p.), que não há uma regulamentação específica para a constituição das *holdings*, uma vez que a semântica possibilita atuar, tanto quanto natureza jurídica de uma Sociedade Simples, quanto, como uma Sociedade Empresarial.

Já no que concerne à regulamentação, a legislação brasileira não vincula, em ínterim, a denominação *holding* a qualquer tipo empresarial. Tais atividades, no entanto, são reguladas por outros dispositivos que reiteram a participação societária. Nesse contexto, o parágrafo 3º do artigo 2º da Lei 6.404/76, autoriza a atuação de determinada empresa, em outras, e possibilita inclusive, tal denominação no objeto social, como é o caso das *holdings*.

Mamede e Mamede (2014, n.p.) corroboram que, as empresas denominadas *holdings* podem exercer atividades de origem diversa, aquém da participação societária, e que, portanto, o patrimônio pode se estender além daquilo expresso no quadro societário dos bens necessários para a administração.

Desta maneira, compreendido o conceito de *holding*, há de se observar que, com as mudanças do cenário econômico, busca-se, cada vez mais, modelos de gestão que viabilizem a otimização dos recursos e dos lucros. Logo, a união de empresas que atuam em conjunto na busca por metas é uma realidade cada dia mais presente na econômica. Esses modelos de gestão podem configurar o que se denomina de grupo econômico, o qual, dada sua forma de constituição e gestão, não pode ser confundido com *holding*.

Dessa forma, destaca-se que o conceito de grupo econômico pode ser definido sob 02 (duas) óticas, tendo em vista a esfera do Direito Empresarial e a do Direito do Trabalho.

Para o Direito Empresarial, os grupos econômicos são objeto da Lei 6.404, de 15 de dezembro de 1976, que dispõe sobre as sociedades anônimas. Conforme o artigo 265, é permitido a constituição do grupo de sociedades, mediante convenção pela qual as empresas se obriguem a combinar recursos ou esforços para a realização dos respectivos objetos, assim com, na participação de atividades ou empreendimentos, sendo que

§ 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. (BRASIL, 1976).

Da mesma forma, o artigo 267, do mesmo texto legal, preconiza que, diante da constituição do grupo econômico, deve-se especificar, mediante designação dos termos grupo ou grupo econômico. Em consonância, o artigo 269 legisla que, o grupo econômico, constituído pela convenção aprovada pelas sociedades que o componham, deverá conter ainda,

I - a designação do grupo;

II - a indicação da sociedade de comando e das filiadas;

III - as condições de participação das diversas sociedades;

IV - o prazo de duração, se houver, e as condições de extinção;

V - as condições para admissão de outras sociedades e para a retirada das que o componham;

VI - os órgãos e cargos da administração do grupo, suas atribuições e as relações entre a estrutura administrativa do grupo e as das sociedades que o componham;

VII - a declaração da nacionalidade do controle do grupo;

VIII - as condições para alteração da convenção.

Parágrafo único. Para os efeitos do número VII, o grupo de sociedades considera-se sob controle brasileiro se a sua sociedade de comando está sob o controle de:

a) pessoas naturais residentes ou domiciliadas no Brasil;

b) pessoas jurídicas de direito público interno; ou

c) sociedade ou sociedades brasileiras que, direta ou indiretamente, estejam sob o controle das pessoas referidas nas alíneas a e b. (BRASIL, 1976).

Os artigos acima descritos reiteram que os denominados grupos econômicos somente podem ser constituídos através de contrato entre os participantes, tendo como objetivo econômico comum, o recrutamento de recursos e esforços, e/ou, a participação em atividades entre eles.

Da mesma forma, Cairo Junior (2013, n.p.) explica que os grupos econômicos se formam a partir da aglomeração de empresas que cooperam economicamente entre si, para obterem maior proveito econômico. Segundo o autor “[...] as empresas têm a necessidade de associar-se para que possam atingir suas finalidades mais facilmente”. (CAIRO JUNIOR, 2013, p. 372).

Embora o artigo 265 da Lei 6.404, de 15 de dezembro de 1976, deixa explícito que o conceito de grupo econômico é próprio do chamado grupo econômico de direito, ele é, mesmo que informalmente, aplicado aos grupos econômicos de fato. Sobretudo, uma vez que tais conceitos não foram estritamente integrados sob a ótica do Direito Empresarial e do Direito do Trabalho, quando se estende as implicações quanto ao conceito de empregador, sob a ótica trabalhista.

Assim, faz-se necessário, nesse contexto, compreender as concepções de grupo econômico previstas no Direito do Trabalho, especialmente o que dispõe a CLT, e as alterações promovidas pela subseqüentes reformas à legislação trabalhista.

Da mesma forma, é importante o entendimento acerca da concepção de grupo econômico trabalhista adotada pela CLT antes da reforma trabalhista.

Desta maneira, a CLT, aprovada pelo Decreto-Lei 5.452, de 1 de maio de 1943 trouxe originalmente no seu artigo 2º, parágrafo 2º, o conceito de grupo econômico a ser aplicado nas Relações de Emprego urbanas quando definiu que

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

[...]

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas. (BRASIL, 1943).

Assim, o artigo 2º, supracitado, traz a importância de elucidar que o conceito de despersonalização da figura do empregador. Este visa, por sua vez, garantir ao empregado, maior segurança quanto aos créditos trabalhistas, quando àquele não obtiver capacidade

econômica para responder pelas obrigações derivadas da exploração da atividade empresarial. Em consonância, Manus (2018, n.p.) complementa que:

[...] para a configuração formal do grupo econômico, sob a ótica do Direito do Trabalho, são requisitos necessários inicialmente a existência de pelo menos duas empresas, sem o que não há a possibilidade de uma empresa principal e outra subordinada, como menciona a lei.

O texto da CLT, em sua primeira redação, não aduzia a necessidade de formalização de grupo econômico (na forma prevista na Lei 6.404/1976), bastando apenas a comprovação fática da existência de tal controle. A CLT, na sua origem, portanto, estabeleceu o conceito de grupo econômico por subordinação, uma vez que o texto indicava a caracterização deste diante da direção, do controle ou da administração de uma empresa sobre outra.

Assim, tal concepção, como explica Claus (2018, n.p.), revelou-se um tanto restritiva, haja visto que era insuficiente para a teleologia do instituto do grupo econômico, e reitera a complexidade do fenômeno da concentração econômica.

O texto abordado pela CLT trouxe o que fora denominado de grupo econômico vertical, o que causou diversas divergências quanto a sua interpretação com vista ao caráter restritivo ou extensivo. Magano (1979, n.p.) *apud* Claus (2018, n.p.) defende a ideia de que o grupo econômico hierarquizado deveria ser composto por uma empresa controladora, e outra ou outras controladas subordinadas. Mesmo que o texto não tenha exposto um conceito aquém da interpretação. Já Sússekind e Teixeira Filho (2005, n.p.) entendiam que a existência de uma sociedade controladora era indispensável, sobretudo considerando que o então cenário econômico poderia assumir os mais variados papéis. No mesmo sentido, Russomano ,1994, p. 8) *apud* Claus (2018, n.p.), defendia, que é

[...] preciso pensar-se em outras possibilidades, que a prática pode criar e que, resultando das variadas formas de aglutinação de empresas, nem por isso desfiguram a existência do grupo e, portanto, a corresponsabilidade econômica de todas as empresas que o integram, em face dos direitos do trabalhador. É o caso de um grupo de empresas constituído horizontalmente.

Diante desse contexto, o artigo 2º, parágrafo 2º da CLT, definia os grupos empresariais como empregadores. A redação original do artigo trazia o conceito de grupo econômico urbano, o que denotava a existência, ou a necessidade, de existir uma empresa controladora, e outras, controladas. Ainda, tendo em vista o parágrafo 2º, da CLT, fazia-se, e ainda faz, haja visto a redação atual, entender que as empresas pertencentes de um mesmo grupo econômico urbano são solidárias, sobretudo, diante da Relação de Emprego.

Cabe a ressalva, no entanto, que esta definição é bastante ampla, abrangendo empresas que em determinados momentos, estiveram sob direção, controle ou administração de outra, exercendo-a, atividade industrial, comercial ou qualquer outro fim econômico.

Nesse sentido, Delgado (2015, p. 438), explica que

[...] o objetivo essencial do Direito do Trabalho ao construir a figura tipificada do grupo econômico foi certamente ampliar as possibilidades de garantia do crédito trabalhista, impondo responsabilidade plena por tais créditos às empresas componentes do mesmo grupo econômico.

Ademais dos conceitos ora impostos pela CLT, a instituição do conceito de grupo econômico está presente também na Lei 5.889, de 8 de junho de 1973, que instituiu a Lei do Trabalho Rural. O texto da referida Lei aduz a ideia de responsabilidade solidária entre as empresas do grupo, conforme artigo 3º, parágrafo 2º, que dispõe que

Art. 3º - Considera-se empregador, rural, para os efeitos desta Lei, a pessoa física ou jurídica, proprietário ou não, que explore atividade agro-econômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados.

[...]

§ 2º 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. (BRASIL, 1973).

O texto legal supracitado evidencia a preocupação do legislador quanto a definição do conceito de grupo econômico rural, considerando as relações empregatícias e as respectivas obrigações, ao passado que busca resguardar a figura do empregado.

É importante destacar que a Lei 5.889, de 8 de junho de 1973, também denominada Lei do Trabalho Rural, abordou o conceito de grupo econômico horizontal “[...] cuja caracterização dá-se pela simples coordenação de interesses dos seus integrantes, ainda que não se verifique o controle, a direção ou a administração de uma empresa em relação às demais integrantes” (MANUS, 2018, n. p.).

Cabe expor que, a definição de grupo econômico rural é mais benéfica para o empregado, pois se diferencia em parte da legislação específica, instituída pela CLT, que trata do grupo econômico urbano, conforme dispõe o artigo 3º, parágrafo 2º, da Lei 5.889/1973, quando

Art. 3º - Considera-se empregador, rural, para os efeitos desta Lei, a pessoa física ou jurídica, proprietário ou não, que explore atividade agro-econômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados.

[...]

§ 2º 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. (BRASIL, 1973).

No que concerne ao âmbito do Direito do Trabalho, Claus (2018, n.p.) explica que, uma resolução do Conselho Federal de Contabilidade, visando incorporar o princípio de denominada entidade, trouxe um novo elemento ao cenário da concentração econômica. Tal preceito influenciou a redação do texto do parágrafo 1º, do artigo 243, através da Lei 11.941, de 27 de maio de 2009, então denominada de Lei das Sociedades Anônimas. O novo texto passou a considerar que

Art. 243. O relatório anual da administração deve relacionar os investimentos da companhia em sociedades coligadas e controladas e mencionar as modificações ocorridas durante o exercício.
 § 1º São coligadas as sociedades nas quais a investidora tenha influência significativa. (Redação dada pela Lei 11.941, de 2009). (BRASIL, 2009).

Tais intervenções tiveram a intenção de proteger a figura do empregado com relação ao recebimento dos haveres, tanto por parte do empregador direto, quanto das demais empresas que possam fazer parte do grupo econômico urbano, denominado assim de empregador único (MANUS, 2018, n.p.).

Posteriormente, a Lei 12.846, de 1º de agosto de 2013, denominada Lei Anticorrupção, trouxe um novo elemento hermenêutico para a flexibilização do conceito de grupo econômico. Conforme explica Claus (2018, n.p.), o texto, em seu artigo 16, parágrafo 5º, aduz que o denominado grupo econômico se caracteriza, tanto como grupo econômico de fato, quanto como grupo econômico de direito. Dessa forma, o conceito jurídico de grupo econômico urbano ganhou maior dinâmica no que se refere ao princípio da primazia da realidade¹ e na criativa dinâmica econômica interempresarial, conforme legisla o

Art. 16. A autoridade máxima de cada órgão ou entidade pública poderá celebrar acordo de leniência com as pessoas jurídicas responsáveis pela prática dos atos previstos nesta Lei que colaborem efetivamente com as investigações e o processo administrativo, sendo que dessa colaboração resulte:
 [...]
 § 5º Os efeitos do acordo de leniência serão estendidos às pessoas jurídicas que integram o mesmo grupo econômico, de fato e de direito, desde que firmem o acordo em conjunto, respeitadas as condições nele estabelecidas. (BRASIL, 2013).

É importante elucidar que, em seu texto original, o artigo 8º da CLT, trazia a orientação de que o direito comum era fonte de interpretação do Direito do Trabalho, pois:

¹ O princípio da primazia da realidade significa que, em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos. (PLÁ RODRIGUEZ, 2015, p. 339)

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste. (BRASIL, 1943).

Muitos casos foram julgados e decididos com base no reconhecimento do conceito de grupo econômico mediante questões fáticas², considerando a aplicação do princípio da primazia da realidade, o que por si só, desfez a necessidade de formalização do grupo econômico nos termos da Lei 6.404/1976.

É importante o entendimento de que a concepção de grupo econômico urbano, da forma tradicional e previsto originalmente pela CLT, teve uma substancial alteração considerando as modificações impostas pela Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, o que foi considerado um clássico exemplo da interferência do liberalismo no que concerne as relações laborais.

Por conseguinte, a Lei da Liberdade Econômica, Lei 13.874, de 20 de setembro de 2019, influenciou as interpretações que possam ser dadas às responsabilidades das empresas e do quadro societário, uma vez que apresentam características ainda mais liberais, e denotam a intenção do legislador em legitimar a mínima intervenção do Estado nas relações privadas.

Ainda, a constituição de um grupo econômico se dá mediante a união de uma ou mais empresas na busca por objetivos comuns. Tal perspectiva reitera a importância de conhecer o conceito de empresa, e os diversos modelos societários, compreendendo a interrelação entre todos, inclusive no que diz respeito à sua configuração societária.

² GRUPO ECONÔMICO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. ART. 2º, § 2º, DA CLT. "O grupo econômico para fins justrabalhistas 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 emergjam evidências probatórias de que estão presentes os elementos de integração interempresarial de que falam os mencionados preceitos da CLT." (Maurício Godinho Delgado, in Curso de Direito do Trabalho, 4. ed, São Paulo: LTr, 2005.) (RO 0004847-45.2015.5.12.0039, SECRETARIA DA 3A TURMA, TRT12, HELIO BASTIDA LOPES, publicado no TRTSC/DOE em 02/08/2017) EXECUÇÃO. GRUPO ECONÔMICO. ART. 2º, § 2º DA CLT. PRESSUPOSTOS. NÃO CARACTERIZAÇÃO. No contexto da vocação juslaborista, a configuração de grupo econômico refoge aos pressupostos da legislação comercial. Sob aquele enfoque, suficiente a ligação empresarial fundada na concentração da atividade empreendedora em idêntico empreendimento, seu controle e gestão atribuídos a um dos sócios comuns, ou seja, um elo de interligação e coordenação interempresarial, tendo em vista a consecução de finalidades comuns e correlatas, independentemente da personalidade jurídica atribuída. Inocorrendo demonstração inequívoca da figura elencada no art. 2º, § 2º consolidado, não há que se aventar de grupo econômico. (AP 0003737-11.2015.5.12.0039, SECRETARIA DA 3A TURMA, TRT12, LIGIA MARIA TEIXEIRA GOUVEA, publicado no TRTSC/DOE em 14/06/2017).

Nesse sentido, é possível distinguir os grupos econômicos entre aqueles de origem pura e os de origem mista, assim como, os grupos econômicos com objetivos patrimoniais e familiares, segmentos bastante presente no cenário econômico devido a suas peculiaridades econômicas.

As empresas denominadas sociedade de participação, também conhecidas como grupos puros, são definidas por Teixeira (2016, p. 333), como: “[...] aquela que detém participação acionária em outra sociedade de forma a exercer o controle societário sobre ela.” Conforme relata Danguì (2016, n.p.), este tipo de grupo econômico é constituído com o objetivo quase que exclusivo de participarem, mediante a propriedade e concessão de quotas ou ações, de outras sociedades.

Na mesma lógica, Lodi e Lodi (2012, n.p.) comentam que tais empresas costumam ser constituídas em casos especiais, como conflitos de sucessão, imperando a ausência dos sócios. É constituída, portanto, passando a ser de controle puro, sendo ela, sócia do sócio.

Da mesma forma, Clemente (2018, n.p.) corrobora ao explicar que, este tipo de sociedade tem como objeto social a participação no capital de outra sociedade, constituindo-se com o objetivo principal de gerenciar as demais empresas denominadas controladas. No entanto, tal tipo de constituição não principia nenhum tipo de operação, não havendo, nesses casos, nenhum tipo de benefício tributário em sua formação, o que denota uma inocuidade deste tipo de sociedade no que se referem aos fins econômicos de sua constituição.

Nesse contexto, tendo em vista os objetivos e suas funções, as empresas denominadas sociedade de participação, podem atuar de 03 (três) formas distintas. Seja como controladora, constituída com o fim de exercer o comando das demais sociedades cuja impera; seja como sociedade na participação, cujo objeto social se limita a participação em outras sociedades, sem o controle acionário das mesmas; e, conforme corrobora Danguì (2016, n.p.), essas empresas podem atuar como administradoras, ou seja, como administradoras de outras sociedades em que opera.

Os grupos econômicos denominados mistos são, conforme explica Danguì (2016 n.p.), aqueles oriundos da junção de uma empresa de sociedade de participação com uma sociedade empresária comum, possibilitando assim a prática de atividades empresariais concomitante com as participações societárias em outras sociedades. Clemente (2018 n.p.) corrobora ao explicar que se trata de uma corporação constituída para exercer a exploração de

outras atividades empresariais, sobretudo prestação de serviços civis e comerciais, mas não os industriais. Também, podem participar do capital social de outra empresa. Dessa forma, esse modelo de formação agrega o objeto daquela, mas com a vantagem de poder gerar receitas tributáveis para despesas dedutíveis.

Esse tipo de sociedade denominada mista, portanto, além de participar do capital social de outra empresa, pode exercer a exploração de atividades com fim lucrativo, sejam elas de cunho financeiro, comercial e até mesmo através da prestação de serviços. Lodi e Lodi (2012 n.p.) explicam que tal modelo é, por sua vez, um dos tipos mais utilizados no país, em virtude dos benefícios tributários que oferece, possibilitando maior disposição de recursos para o planejamento fiscal, assim como, oferece maior dinamismo na administração em geral.

Mamede e Mamede (2014 n.p.) comentam ainda que, o objeto social quando de empresas de sociedade mista, podem incluir, além de atividades administrativas, prestação de serviços em consultoria, transporte de mercadorias. A sociedade mista, é, portanto, uma mescla entre as condições de uma sociedade pura, porém com os benefícios tributários necessários para garantir a lucratividade das operações e das atividades exercidas dentro do grupo.

Tais atividades geralmente são exercidas pelas empresas em que os grupos possuem participação, no entanto, Clemente (2018 n.p.) explica que caso esteja previsto em seu contrato social, o próprio grupo poderá fazê-lo. Cabe a ressalva, porém, que a prática de atividades distintas àquelas da participação societária, podem comprometer o patrimônio daquela, haja visto que as dívidas contraídas pelo grupo econômico serão vinculadas à mesma, tal qual, exerce a atividade empresária.

Os grupos econômicos voltados a administração do patrimônio são comumente conhecidos como administradoras de bens, sobretudo, porque em seus objetos sociais, figura a exploração do patrimônio imobiliário, através da concessão desses imóveis às coligadas por parte dos proprietários. Nesse contexto, Clemente (2018 n.p.) explica que esse modelo de formação pode ser constituído tendo como principal objetivo o processamento e antecipação de herança a herdeiros e aos cônjuges, ou seja, o proprietário do bem patrimonial constitui a empresa que irá administrar seu patrimônio, transferindo para ela todos seus bens e direitos, doando, *a posteriori*, quotas para os herdeiros.

Tais empresas, conforme cita Prado (2014, p. 282),

[...] podem ser muito vantajosas em se tratando da hipótese de duas ou mais pessoas físicas serem proprietárias ou herdeiras de vários bens imóveis, visando centralizar a gestão de ativos referentes aos bens para evitar o condomínio de bens indivisíveis, situação que acarretaria uma maior dificuldade de administração do que com uma sociedade constituída.

Dessa forma, caso tal modelo tenha como objeto a administração de determinado patrimônio, sejam eles bens, direitos e/ou obrigações que sejam integralizados por seus sócios. Em específico, quando da administração de bens imóveis, pode ser utilizada estrategicamente na concessão de tais, sobretudo no caso de pessoas físicas detentoras de um patrimônio expressivo, uma vez que, além de auxiliar nas questões tributárias, facilita o processo de concessão sucessória.

O conceito de grupo familiar, por sua vez, não está intimamente vinculado à um modelo específico, haja visto que esse tipo de formação pode adotar qualquer um dos formatos supracitados, baseado no objetivo de sua formação. Danguì (2016 n.p.) explica que o difere tal ramificação é justamente sua formação societária. Conforme sua denominação, esse tipo de grupo econômico é composto por empresas cujo quadro societário vincula as pessoas físicas de um mesmo grupo econômico familiar, ou mesmo pessoas jurídicas cujo controle pertencem a esse mesmo grupo econômico. Tal premissa tem como objetivo o fortalecimento patrimonial de determinada família, unificando e concentrando a administração e o controle do patrimônio familiar.

No mesmo contexto, Mamede e Mamede (2014 n.p.) explicam que esse modelo de formação se baseia, sobretudo, na contextualização específica deste conceito, podendo adotar característica de um grupo econômico puro ou misto, de atividade administrativa ou patrimonial, entre outros.

Deve atender, no âmbito de determinada família, ao planejamento desenvolvido por seus membros, considerando assim, desafios como a organização do patrimônio, a administração de bens, a otimização fiscal, a sucessão hereditária, entre outros.

Por fim, antes de adentrar nas concepções atuais de grupo econômico sob a ótica do Direito do Trabalho, o capítulo seguinte traz uma abordagem dos impactos que a legislação protetiva laboral tem sofrido em decorrência da adoção do modelo liberal – no âmbito das políticas econômicas do país –, trazendo as concepções de flexibilização e desregulamentação da legislação que regulamenta as Relações de Emprego.

3.REFORMA DO DIREITO DO TRABALHO

A reforma trabalhista, introduzida primeiramente por meio da Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, trouxe uma série de alterações no ordenamento jurídico que regula as relações trabalhistas desde a instituição da CLT, no ano de 1943.

Da mesma forma, a Lei 13.874, de 20 de setembro de 2019, também denominada Lei da Liberdade Econômica, estabeleceu uma série de garantias de livre mercado e dispôs sobre a atuação do Estado como agente normativo e regulador dessas relações, alterando dispositivos do CC/2002 de grande importância nas relações de emprego.

3.1. REFORMA TRABALHISTA

Os termos flexibilização e desregulamentação das leis do trabalho surgiram diante das reivindicações da classe patronal, considerando a ótica de que o Direito do Trabalho afeta diretamente as Relações de Emprego no que concerne à burocratização e a oneração do processo. Esse tipo de política ganhou força frente às recentes mudanças no cenário econômico, haja visto os efeitos da globalização e as subsequentes e desestabilizadas crises econômicas.

Há o entendimento de que o conceito de flexibilização e desregulamentação do Direito do Trabalho são sinônimos. Nesse sentido, Barros (2016, p. 65), afirma que a

[...] “desregulamentação normativa” imposta unilateralmente pelo Estado (flexibilização heterônoma) é considerada por alguns doutrinadores como “selvagem”. Em contrapartida a ela, sugere-se uma “regulamentação laboral de novo tipo”, a qual pressupõe a substituição das garantias legais pelas garantias convencionais (flexibilização autônoma), com a primazia da negociação coletiva. Situa-se aqui a hipótese de redução salarial prevista na Constituição de 1988 (art. 7º, VI), mediante convenção ou acordo coletivo, como também de majoração da jornada de seis horas para turnos ininterruptos de revezamento, sempre mediante negociação coletiva (art. 7, XIV). A flexibilização traduz aqui uma forma de adaptação das normas trabalhistas às grandes modificações verificadas no mercado de trabalho. Até nessa hipótese de flexibilização, os limites mínimos previstos nos diplomas constitucionais e internacionais devem ser respeitados, mesmo porque os direitos trabalhistas integram o rol dos direitos fundamentais na Constituição de 1988 (Destaque do autor).

Porém, também existe a compreensão de que os conceitos não são sinônimos, como bem aduz Schiavi (2017, n.p.), quando alega que o conceito de desregulamentação está vinculado a ausência total da intervenção do Estado no âmbito das normas trabalhistas, dando

a empregados e empregadores, ou entidades sindicais, total regulamentação do Direito do Trabalho.

Enquanto isso, na mesma ótica, Cassar (2017, n.p.) complementa que a desregulamentação aduz a revogação de direitos impostos pela lei, a retirada total da proteção legislativa, permitindo a livre manifestação de vontade, a autonomia privada para regular a Relação de Emprego, seja de forma individual ou coletiva.

Ainda que, no que concerne o conceito de flexibilização, Crepaldi (2001, p. 23) *apud* Nascimento (2018, p. 116) reitera

[...] flexibilizar significa causar transformações nas regras existentes, atenuando a influência do Estado, diminuindo o custo social da mão de obra, mitigando certas regras que não ofendem a dignidade do ser humano, mas velando por *standart minimum* indispensável, mediante patente desigualdade existente entre empregadores e trabalhadores.

Resende (2016, n.p.) complementa que a flexibilização das normas trabalhistas busca manter o mínimo para garantir a dignidade do empregado. Assim, o Estado atua por meio de sua legislação, exercendo seu poder com o intuito de limitar a atuação dos particulares. O conceito de flexibilização, portanto, busca descentralizar parte do poder interventivo do Estado, dando aos particulares o poder de resolução de determinadas questões, desde que respeitados certos direitos.

É importante a ressalva de que tais imposições legais não podem se sobrepor ao Direito do Trabalho, haja visto seu objetivo de equiparar as Relações de Emprego. Dessa forma, é importante o entendimento acerca das alterações impostas pela Lei da Reforma Trabalhista, assim como, pela Lei da Liberdade Econômica.

Assim, a Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, também denominada Lei da Reforma Trabalhista, trouxe para o ordenamento jurídico trabalhista, o conceito de grupo econômico por coordenação, não havendo mais a necessidade de comprovação de subordinação dentre as empresas denominadas deste modelo adotado pela CLT na sua origem.

Conforme reitera Manus (2018, n.p.), o conceito atual é mais abrangente e se assemelha ao que já era entendido pela jurisprudência. A referida Lei alterou o texto da CLT, no que era interpretado em seu artigo 2, parágrafo 2º, conforme abaixo:

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

[...]

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem

grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego. (Redação dada pela Lei 13.467, de 2017) (BRASIL, 1943).

Referido conceito traz uma visão horizontal de grupo econômico, semelhante ao texto da Lei 5.889, de 8 de junho de 1973, Lei do Trabalho Rural, e, portanto, supera a exigência legal que exigia uma relação de subordinação entre as empresas do grupo.

Claus (2018, n.p.) explica que o conceito de grupo econômico por coordenação, dado pelo texto da Reforma Trabalhista, é fundamentado através da inserção, do novo preceito legal, da locução ou ainda, diante da integração ao grupo econômico, mesmo que, cada uma das empresas resguarde sua autonomia. O conceito de grupo econômico horizontal, conforme explica Manus (2018, n.p.), já havia sido entendida quando da instituição da Lei do Trabalho Rural.

É importante o entendimento de que o preceito imposto pela Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, não elimina o conceito de grupo econômico por subordinação, mas sim, que coexistem e podem interagir.

Delgado (2017, n.p.) explica que a nova premissa de grupos econômicos se caracteriza nas relações interempresariais através da coordenação. Segundo o autor, fica claro que o grupo econômico para fins trabalhistas se mostra configurado ainda quando as relações interempresariais sejam de mera coordenação, ou seja, mesmo guardando cada entidade empresarial a sua autonomia.

Nesse contexto, conforme explica Claus (2018, n.p.), a concepção de grupo econômico abordado pela Lei da Reforma Trabalhista trata-se de uma forma mais consentânea de lidar com o dinamismo multiforme da economia, garantido, portanto, que o instituto do grupo econômico trabalhista cumpra, por fim, a finalidade de assegurar o adimplemento dos créditos trabalhistas.

Dias *et. al.* (2018, n.p.), no entanto, entendem que a interpretação do texto traz a necessidade de comprovação da presença de uma atuação conjunta daquelas empresas integrantes através da interligação de suas atividades econômicas. Nesse sentido, caso as empresas desenvolvam atividades que não se interdependam, pode-se não caracterizar como grupo econômico.

Assim, cabe trazer à discussão o texto do parágrafo 3º do artigo 2º da CLT, cuja redação foi conferida através da Lei 13.467, de 13 de julho de 2017.

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

[...]

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes. (Incluído pela Lei 13.467, de 2017) (BRASIL, 1943).

O parágrafo supracitado é interpretado por Claus (2018, n.p.) como uma regra de exceção, uma vez que se contrapõe ao conceito geral de grupo econômico, instituído no parágrafo 2º do artigo 2º da CLT, e ampliado através da redação dada pela Lei da Reforma Trabalhista.

Portanto, tal interpretação deve ser feita de forma estrita, tendo em vista que a identidade dos sócios indicia o conceito de grupo econômico, mas não é fator determinante para tal.

Segundo Delgado (2017, n.p.), a interpretação lógico-racional, sistemática e teleológica da regra excetiva lançada no novo parágrafo 3º, do artigo 2º, da CLT, não se enquadra no conceito de grupo econômico, tendo em vista o parágrafo 2º do mesmo artigo. Nesse contexto, será desconsiderado somente se a participação de determinado sócio em demais empresas envolvidas seja insignificante a ponto de não demonstrar o interesse na ação conjunta das empresas em questão.

Oliveira (2017, n.p.) expressa que é importante avaliar cada caso, a fim de identificar a participação dos sócios no capital social da empresa, já que o parágrafo 3º, do artigo 2º, da CLT possibilita a interpretação, pois não

[...] caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios: a afirmação não pode ser recebida como um requisito definidor. Vai depender, naturalmente, do valor da cota capital que o sócio detenha na empresa. Se o sócio for majoritário ou mesmo que não seja majoritário com cota expressiva, não haverá como não conceber a formação do grupo (OLIVEIRA, 2017, p. 12).

Da mesma forma, Schiavi (2017, n.p.) entende que tal regra deve ser tratada de forma estrita, visto que a identidade dos sócios indica a existência de grupo econômico, sustentando, neste caso, a juridicidade da inversão do ônus da prova. Para o autor, mesmo que a mera identidade dos sócios não seja suficiente para configurar um grupo econômico, é um indício suficiente relevante para sua existência, podendo, o Juiz do Trabalho, aplicar a Teoria da Dinâmica do Ônus da Prova, e caso julgue correto, atribuir o encargo probatório àquelas empresas que negarem a existência do grupo econômico.

Assim, entende-se que tal informalidade, no que concerne à figura dos sócios, não inibiu o texto constante no parágrafo 2º, do artigo 2º, da referida Lei, uma vez que ficou claro a abrangência do perfil de grupo econômico ao tratar de relações de simples coordenação. Nesse sentido, Oliveira (2017, p. 12) explica que “[...] para o processo do trabalho basta que haja um conglomerado de empresas autônomas, com objetivos próprios e que façam parte de um mesmo grupo”.

Da mesma forma, a realidade do contexto trabalhista expõe que quando duas empresas, com o mesmo quadro social explorem uma mesma atividade, evidencia diretamente uma comunhão de interesses. Algo que pode, inclusive, ser presumido pelo Juiz³.

É importante ainda, o entendimento das alterações proposta pela Lei da Liberdade Econômica e de que forma podem influenciar as relações de emprego.

3.2. LIBERDADE ECONÔMICA

Os ventos liberais que sopraram sobre o Congresso Nacional Brasileiro, reformularam o Direito do Trabalho e, mesmo que indiretamente, o Direito Civil. Assim, a Lei 13.874, de 20 de setembro de 2019, intitulada Lei da Liberdade Econômica alterou disposições do CC/2002, sendo que foi sancionada com 05 (cinco) vetos, e se fundamentou na desburocratização e na simplificação de processos para empresas e empreendedores.

³ As decisões acerca do tema, sobretudo, após a Reforma Trabalhista, baseiam-se no parágrafo 2º do artigo 2º da CLT, alterado pela Lei 13.467/17, conforme jurisprudência:

CONSÓRCIO. GRUPO ECONÔMICO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. GRUPO ECONÔMICO. A existência de sócio comum, aliada ao fato de as empresas terem como objetivo social o transporte coletivo de passageiros, caracteriza, à luz da legislação trabalhista, grupo econômico, nos termos do artigo 2º, § 2º, da CLT. Sentença que merece reforma. (TRT-1 - AP: 01015214020165010077 RJ, Relator: MARIA DAS GRACAS CABRAL VIEGAS PARANHOS, Data de Julgamento: 19/06/2019, Gabinete da Desembargadora Maria das Graças Cabral Viegas Paranhos, Data de Publicação: 06/07/2019)

AGRAVO DE PETIÇÃO. INCIDENTE PROCESSUAL DE DECLARAÇÃO DE GRUPO ECONÔMICO. EXISTÊNCIA DE GRUPO ECONÔMICO CONFIGURADA. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. Evidenciada, do exame do conjunto probatório, a identidade na composição societária, bem como a atuação em conjunto das agravantes entre si e com as executadas do processo principal, impõe-se o reconhecimento da existência do grupo econômico aventado pelo Direito do Trabalho, correspondente à vinculação justaltrabalhista das sociedades componentes. Hipótese de formação por coordenação, onde todas as empresas participam do mesmo empreendimento, com afinidade de objetivos. Interpretação do art. 2º, § 2º da CLT. Correta a sentença, pois, ao julgar o incidente processual de declaração de grupo econômico em análise procedente no tocante às oras agravantes. Agravo improvido. (Processo: AP - 0000600-43.2018.5.06.0181, Redator: Nise Pedrosa Lins de Sousa, Data de julgamento: 05/09/2019, Quarta Turma, Data da assinatura: 09/09/2019)

Com efeito, a referida Lei foi sancionada e tem como base o texto da MP 881/2019 (fundamentada no artigo 62 da CF/1988). Ocorre, que a suposta relevância e a urgência, exigida para a edição de MP, pode ser questionada.

Conforme explica Santana (2018, n.p.), o CC/2002 e refere-se à um dos diplomas legais de maior importância no ordenamento jurídico brasileiro, não sendo concebível sua alteração sem um profundo e democrático debate no Congresso Nacional Brasileiro, com a participação de especialistas e da sociedade civil.

Dentre as alterações relevantes que entraram em vigor com Lei da Liberdade Econômica, e alterou o CC/2002, está a modificação do artigo 50, que passou a dificultar a desconfiguração da Pessoa Jurídica. Assim, o texto original dispunha que em

[...] caso de abuso da personalidade jurídica, caracterizado pelo desvio de finalidade, ou pela confusão patrimonial, pode o juiz decidir, a requerimento da parte, ou do Ministério Público quando lhe couber intervir no processo, que os efeitos de certas e determinadas relações de obrigações sejam estendidos aos bens particulares dos administradores ou sócios da pessoa jurídica. (BRASIL, 2002)

A partir de então, o novo texto, baseado no artigo 7º da Lei de Liberdade Econômica, passou a definir instrumentos para que a Pessoa Jurídica não fosse confundida com a figura dos e seus sócios, dos associados, das instituidores e dos administradores. Dessa forma, o novo texto do artigo 50 do CC/2002 define que em:

[...] caso de abuso da personalidade jurídica, caracterizado pelo desvio de finalidade ou pela confusão patrimonial, pode o juiz, a requerimento da parte, ou do Ministério Público quando lhe couber intervir no processo, desconsiderá-la para que os efeitos de certas e determinadas relações de obrigações sejam estendidos aos bens particulares de administradores ou de sócios da pessoa jurídica beneficiados direta ou indiretamente pelo abuso. (Redação dada pela Lei 13.874, de 2019)

§ 1º Para os fins do disposto neste artigo, desvio de finalidade é a utilização da pessoa jurídica com o propósito de lesar credores e para a prática de atos ilícitos de qualquer natureza. (Incluído pela Lei 13.874, de 2019)

§ 2º Entende-se por confusão patrimonial a ausência de separação de fato entre os patrimônios, caracterizada por: (Incluído pela Lei 13.874, de 2019)

I - cumprimento repetitivo pela sociedade de obrigações do sócio ou do administrador ou vice-versa; (Incluído pela Lei 13.874, de 2019)

II - transferência de ativos ou de passivos sem efetivas contraprestações, exceto os de valor proporcionalmente insignificante; e (Incluído pela Lei 13.874, de 2019)

III - outros atos de descumprimento da autonomia patrimonial. (Incluído pela Lei 13.874, de 2019)

§ 3º O disposto no caput e nos §§ 1º e 2º deste artigo também se aplica à extensão das obrigações de sócios ou de administradores à pessoa jurídica. (Incluído pela Lei 13.874, de 2019)

§ 4º A mera existência de grupo econômico sem a presença dos requisitos de que trata o caput deste artigo não autoriza a desconsideração da personalidade da pessoa jurídica. (Incluído pela Lei 13.874, de 2019)

§ 5º Não constitui desvio de finalidade a mera expansão ou a alteração da finalidade original da atividade econômica específica da pessoa jurídica. (Incluído pela Lei 13.874, de 2019) (BRASIL, 2002).

Deste modo, pretendeu, em suma, ressaltar o patrimônio dos sócios, uma vez que, criou barreiras protecionistas com o objetivo de proibir a utilização de bens de um mesmo grupo para o pagamento de débitos de outras empresas.

A referida Lei incluindo também o artigo 49-A ao CC/2002, que define que a pessoa jurídica não se confunde com os seus sócios, associados, instituidores ou administradores, considerando que a autonomia patrimonial das pessoas jurídicas é um instrumento lícito de alocação e segregação de riscos, estabelecido pela lei com a finalidade de estimular empreendimentos, para a geração de empregos, tributo, renda e inovação em benefício de todos.

De acordo com Michelan (2019, n.p.) o texto legal demonstra uma preocupação em conceituar e em delimitar as premissas que podem definir a desconsideração da Pessoa Jurídica, dando maior segurança aos sócios, assim como aos administradores.

Segundo Pedroso (2019, n.p.), as alterações instituídas pela Lei da Liberdade Econômica, trazem a desburocratização das Relações de Emprego, principalmente quanto às obrigações acessórias do empregador, além de dificultar a desconsideração da personalidade jurídica da empresa.

Assim, há de se observar, que o conceito de desconsideração da personalidade jurídica é entendido por Leonardo e Rodrigues Junior (2019, n.p.), como a natureza, seja ela de ordem administrativa ou judicial, que restrinjam a separação do patrimônio da Pessoa Jurídica, o que permite, que determinadas obrigações, imputadas originalmente a esta, possa alcançar os sócios ou os administradores.

De acordo com Villatore e Almeida (2016, p.8) *apud* Jorge Neto e Cavalcante (2015, p. 364) o legislador criou a teoria da desconsideração da personalidade jurídica com o intuito de coibição de práticas fraudulentas por parte dos sócios em sua utilização, teoria esta que se baseia em dois fatores; na utilização do instituto da personalidade jurídica para a prática de fraudes e em consequência da natureza da obrigação atribuída à pessoa jurídica.

Em consonância, Santana (2018, n.p.) comenta que a Teoria da Desconsideração da Personalidade Jurídica, adotada pelo CC/2002, e que é regra geral no ordenamento jurídico brasileiro e tem como base o artigo 50 da mesma Lei, faz-se necessário a comprovação do abuso da personalidade jurídica, mediante dolo, conforme explica Moraes (2009, p. 50) *apud*

Santana (2018, n.p.), pois a “[...] demonstraco de má-fé, da inteno dos scios de se valerem da Pessoa Jurídica desviando dos fins que permitiram a sua criao.”

Michelan (2019, n.p.) explica que o texto da MP 881/2019 trazia a comprovao do dolo, uma vez que expressa como requisito, a verificao da conduta dolosa do agente para se configurar o abuso da personalidade jurídica da empresa apto para o decreto da desconsiderao. No entanto, no ato da sano da Lei 13.874, de 20 de setembro de 2019, fora excluído o texto em que se expressava a necessidade de comprovao do dolo, conforme parágrafo 1, do artigo 50 do CC/2002, que explica que

[...] para os fins do disposto neste artigo, desvio de finalidade é a utilizao da pessoa jurídica com o propsito de lesar credores e para a prática de atos ilícitos de qualquer natureza. (Incluído pela Lei 13.874, de 2019) (BRASIL, 2002).

No mesmo sentido, em seu parágrafo 5, do artigo 50, o CC/2002 aborda o termo do desvio de finalidade, ao corroborar que não

[...] constitui desvio de finalidade a mera expanso ou a alterao da finalidade original da atividade econmica específica da pessoa jurídica. (Incluído pela Lei 13.874, de 2019) (BRASIL, 2002).

Outra premissa importante é expressa pelo parágrafo 2, do artigo 50 do CC/2002, que aborda o conceito de confuso patrimonial, conforme dispe que se entende-se

[...] por confuso patrimonial a ausência de separao de fato entre os patrimnios, caracterizada por: (Incluído pela Lei 13.874, de 2019)
 I - cumprimento repetitivo pela sociedade de obrigaes do scio ou do administrador ou vice-versa; (Incluído pela Lei 13.874, de 2019)
 II - transferência de ativos ou de passivos sem efetivas contraprestaes, exceto os de valor proporcionalmente insignificante; e (Incluído pela Lei 13.874, de 2019)
 III - outros atos de descumprimento da autonomia patrimonial. (Incluído pela Lei 13.874, de 2019) (BRASIL, 2002).

Tal conceito se baseia em critérios objetivos, que exigem apenas a prova da ocorrência de abuso, sem a necessidade de indagar a inteno dos agentes. Michelan (2019, n. p.) explica que para configurar a confuso patrimonial  necessária a ausência de separao de fato entre os patrimnios da Pessoa Jurídica, de um lado, e, de outro, dos scios e/ou administradores da empresa, o que se caracteriza, nos termos dos incisos presentes no parágrafo 2, do artigo 50 do CC/2002.

O autor corrobora que a mera existência de grupo econmico não autoriza a desconsiderao da Personalidade Jurídica. Tampouco, que a simples alterao de finalidade da atividade econmica da sociedade ou sua expanso constitui desvio de finalidade apto a ensejar essa medida, haja visto o disposto no parágrafo 4 e parágrafo 5, do artigo 50, que conforme novo texto, assegura que a

[...] mera existência de grupo econômico sem a presença dos requisitos de que trata o caput deste artigo não autoriza a desconsideração da personalidade da pessoa jurídica. (Incluído pela Lei 13.874, de 2019)

§ 5º Não constitui desvio de finalidade a mera expansão ou a alteração da finalidade original da atividade econômica específica da pessoa jurídica. (Incluído pela Lei 13.874, de 2019) (BRASIL, 2002).

O artigo 7º da Lei 13.874, de 20 de setembro de 2019, trouxe também alterações relevantes ao CC/2002, uma vez que expõe que, em

[...] caso de abuso da personalidade jurídica, caracterizado pelo desvio de finalidade ou pela confusão patrimonial, pode o juiz, a requerimento da parte, ou do Ministério Público quando lhe couber intervir no processo, desconsiderá-la para que os efeitos de certas e determinadas relações de obrigações sejam estendidos aos bens particulares de administradores ou de sócios da pessoa jurídica beneficiados direta ou indiretamente pelo abuso. (Redação dada pela Lei 13.874, de 2019) (BRASIL, 2002).

Conforme explica Fratari (2019, n. p.), o trecho específico traz maior clareza a legislação, ao reiterar que somente administradores ou sócios da Pessoa Jurídica que foram beneficiados direta ou indiretamente pelo abuso terão seus patrimônios responsabilizados. Em consonância, Santana (2018, n. p.) explica que a alteração deixa mais claro o fato de que não serão alcançados, no caso de desconfiguração da Pessoa Jurídica, os acionistas, investidores, sócios com participação irrisória no capital social, bem como, àqueles que não exercem a administração.

Entende-se, portanto, que a alteração da legislação, conforme o artigo 50 do CC/2002, supracitado, não acrescenta argumento diferente ao ordenamento jurídico, uma vez que, o instituto da desconsideração da Personalidade Jurídica manteve-se como uma ferramenta de combate à fraude, quando do abuso da personalidade jurídica, mantendo assim o que era previsto na redação original.

É importante ressaltar que o parágrafo 1º do artigo 1º da Lei da Liberdade Econômica, que trata das Disposições Gerais, expressa que fica instituída

[...] a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica, que estabelece normas de proteção à livre iniciativa e ao livre exercício de atividade econômica e disposições sobre a atuação do Estado como agente normativo e regulador, nos termos do inciso IV do caput do art. 1º, do parágrafo único do art. 170 e do caput do art. 174 da Constituição Federal.

§ 1º O disposto nesta Lei será observado na aplicação e na interpretação do direito civil, empresarial, econômico, urbanístico e do trabalho nas relações jurídicas que se encontrem no seu âmbito de aplicação e na ordenação pública, inclusive sobre exercício das profissões, comércio, juntas comerciais, registros públicos, trânsito, transporte e proteção ao meio ambiente. (BRASIL, 2019) (Destaque nosso).

No mesmo sentido, a alínea b, do inciso II do artigo 3º, que trata da Liberdade Econômica, expressa o papel da legislação trabalhista como órgão regulamentador no que

fora disposto no inciso em referência, evidenciando sua vigência, diante da Lei em questão, conforme legisla que são direitos

[...] de toda pessoa, natural ou jurídica, essenciais para o desenvolvimento e o crescimento econômicos do País, observado o disposto no parágrafo único do art. 170 da Constituição Federal:

I - desenvolver atividade econômica de baixo risco, para a qual se valha exclusivamente de propriedade privada própria ou de terceiros consensuais, sem a necessidade de quaisquer atos públicos de liberação da atividade econômica;

II - desenvolver atividade econômica em qualquer horário ou dia da semana, inclusive feriados, sem que para isso esteja sujeita a cobranças ou encargos adicionais, observadas:

a) as normas de proteção ao meio ambiente, incluídas as de repressão à poluição sonora e à perturbação do sossego público;

b) as restrições advindas de contrato, de regulamento condominial ou de outro negócio jurídico, bem como as decorrentes das normas de direito real, incluídas as de direito de vizinhança; e

c) a legislação trabalhista; (BRASIL, 2019).

Assim como o fato de que o texto expresso pelo artigo 50, do CC/2002, que trata da desconsideração da personalidade jurídica não está localizada no artigo 15 da Lei da Liberdade Econômica, que trata das alterações na CLT, entende-se que o conceito de grupo econômico permanecerá inalterada, tal qual sua aplicação para fins do Direito do Trabalho.

Cabe a ressalva que o Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, que rege a CLT, trata em seu íterim sobre a legislação específica do trabalho, ao passo que a Lei 13.874, de 20 de setembro de 2019, faz referência específica a liberdade econômica, e, portanto, assim como o texto da Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002, que institui o CC/2002, referem-se à legislação geral no campo do Direito do Trabalho. Nesse sentido Fratari (2019) concorda que o conceito de grupo econômico abordado pela CLT deverá prevalecer sobre aquele previsto na legislação civil, inclusive para fins de desconsideração da personalidade jurídica.

Tendo em vista o que fora abordado, entende-se que a concepção de grupo econômico no âmbito da legislação trabalhista difere daquela prevista na legislação civil. Considerando assim, os princípios protetivos aplicáveis às Relações de Emprego, especialmente através do princípio da primazia da realidade, a existência, ou não, de grupo econômico poderá ser validade pela situação fática, garantindo maior proteção ao empregado quanto ao adimplemento de créditos trabalhistas.

Nesse sentido, a Lei da Liberdade Econômica não trouxe – a princípio – qualquer alteração à interpretação extensiva que a CLT previu para configuração de grupo econômico, tendo em vista que tal legislação será aplicada de forma subsidiária, a teor do que dispõe o artigo 8º da CLT.

O capítulo seguinte trará a discussão acerca das teorias protetivas aos direitos trabalhistas, o que inclui os créditos decorrentes da Relação de Emprego e seus princípios fundamentais.

4. RESPONSABILIDADES DO GRUPO ECONÔMICO PELOS CRÉDITOS TRABALHISTAS E PROTEÇÃO DO EMPREGADO

O Direito do Trabalho busca, em sua primazia, atender às Relações de Emprego, dando ênfase àqueles que atuam nas relações jurídica, sobretudo, considerando a condição de vulnerabilidade dos empregados.

Entende-se, portanto, que o Direito do Trabalho é uma vertente da ciência jurídica, que tem como objeto de estudo os princípios e normas regulamentadoras das Relações de Emprego.

Dessa forma, é de suma importância o entendimento acerca das responsabilidades pelos créditos trabalhistas, quando da constituição de grupo econômico, assim como, dos princípios protetivos que asseguram tais direitos.

4.1. RESPONSABILIDADE DO GRUPO ECONÔMICO PELOS CRÉDITOS TRABALHISTAS

Assim como a Lei 13.467, de 13 de julho de 2017 trouxe uma série de alterações a CLT, a Lei 13.874, de 20 de setembro de 2019 emendou novas alterações a CLT e ao CC/2002, submetendo novamente o Direito do Trabalho, e por consequência, a Relação de Emprego, a um ambiente de instabilidade e insegurança jurídica, sobretudo, para a figura vulnerável.

Conforme explica Katiusca (2019 n.p.), entre os pontos alterados em prol da liberdade e desenvolvimento econômico, destaca-se a alteração da regra que dita a desconsideração da personalidade jurídica. A Lei em referência criou o artigo 49-A, e alterou o artigo 50 do CC/2002. Da mesma forma, a Lei 13.874/19 evidencia o princípio constitucional da livre iniciativa previsto no artigo 1º, da CF/1988, expondo, em seu artigo 2º,

os princípios fundamentais ao incentivo da liberdade econômica, bem como, a adoção de políticas de valorização da autonomia

Art. 2º São princípios que norteiam o disposto nesta Lei:

I - a liberdade como uma garantia no exercício de atividades econômicas;

II - a boa-fé do particular perante o poder público;

III - a intervenção subsidiária e excepcional do Estado sobre o exercício de atividades econômicas; e

IV - o reconhecimento da vulnerabilidade do particular perante o Estado.

Parágrafo único. Regulamento disporá sobre os critérios de aferição para afastamento do inciso IV do caput deste artigo, limitados a questões de má-fé, hipersuficiência ou reincidência. (BRASIL, 2019).

É importante esclarecer que antes da promulgação da referida Lei, o princípio da desconsideração da personalidade jurídica estava presente no artigo 50 da CC/2002, conforme texto abaixo

Art. 50. Em caso de abuso da personalidade jurídica, caracterizado pelo desvio de finalidade, ou pela confusão patrimonial, pode o juiz decidir, a requerimento da parte, ou do Ministério Público quando lhe couber intervir no processo, que os efeitos de certas e determinadas relações de obrigações sejam estendidos aos bens particulares dos administradores ou sócios da pessoa jurídica. (BRASIL, 2002).

Assim, para que o patrimônio dos sócios ou administradores da Pessoa Jurídica fossem alcançados, era necessário caracterizar o desvio de finalidade ou a confusão patrimonial. Porém não havia no mesmo dispositivo, conforme explica Tartuce (2019, n.p.), conceitos expressos para configuração de tais critérios, dando liberdade para que a doutrina ou a jurisprudência o fizessem. No entanto, a Lei 13.874, de 20 de setembro de 2019, acrescentou ao CC/2002, com o objetivo de garantir maior liberdade econômica, o artigo 49-A, que visa distinguir a personalidade entre sócios, associados, administradores e a Pessoa Jurídica, vejamos

Art. 49-A. A pessoa jurídica não se confunde com os seus sócios, associados, instituidores ou administradores. (Incluído pela Lei 13.874, de 2019)

Parágrafo único. A autonomia patrimonial das pessoas jurídicas é um instrumento lícito de alocação e segregação de riscos, estabelecido pela lei com a finalidade de estimular empreendimentos, para a geração de empregos, tributo, renda e inovação em benefício de todos. (Incluído pela Lei 13.874, de 2019) (BRASIL, 2002).

Da mesma forma, referida Lei alterou o artigo 50 do CC/2002, tornando mais rigorosos os critérios que limitam as causas em que se afetam o patrimônio das pessoas físicas, uma vez que, o novo texto definiu conceitos de desvio de finalidade e confusão patrimonial, conforme dispõem os parágrafos deste

§ 1º Para os fins do disposto neste artigo, desvio de finalidade é a utilização da pessoa jurídica com o propósito de lesar credores e para a prática de atos ilícitos de qualquer natureza. (Incluído pela Lei 13.874, de 2019)

§ 2º Entende-se por confusão patrimonial a ausência de separação de fato entre os patrimônios, caracterizada por: (Incluído pela Lei 13.874, de 2019)

I - cumprimento repetitivo pela sociedade de obrigações do sócio ou do administrador ou vice-versa; (Incluído pela Lei 13.874, de 2019)

II - transferência de ativos ou de passivos sem efetivas contraprestações, exceto os de valor proporcionalmente insignificante; e (Incluído pela Lei 13.874, de 2019)

III - outros atos de descumprimento da autonomia patrimonial. (Incluído pela Lei 13.874, de 2019)

§ 3º O disposto no caput e nos §§ 1º e 2º deste artigo também se aplica à extensão das obrigações de sócios ou de administradores à pessoa jurídica. (Incluído pela Lei 13.874, de 2019)

§ 4º A mera existência de grupo econômico sem a presença dos requisitos de que trata o caput deste artigo não autoriza a desconsideração da personalidade da pessoa jurídica. (Incluído pela Lei 13.874, de 2019)

§ 5º Não constitui desvio de finalidade a mera expansão ou a alteração da finalidade original da atividade econômica específica da pessoa jurídica. (Incluído pela Lei 13.874, de 2019) (BRASIL, 2002).

Diante das mudanças impostas à legislação quanto à desconsideração da personalidade jurídica civil, Tartuce (2019, n. p.) corrobora que se mantiveram os critérios da necessária demonstração de desvio da finalidade e da confusão patrimonial. Nesse sentido, Katusca (2019, n.p.) explica que o desvio de finalidade refere-se à utilização da Pessoa Jurídica com o objetivo de prejudicar credores ou cometer ato ilícito de qualquer natureza.

É importante ressaltar, no entanto, que a mera expansão ou a alteração da finalidade original da atividade econômica da Pessoa Jurídica não será considerado desvio de finalidade. Quanto ao conceito de confusão patrimonial, entende-se como a ausência de separação dos patrimônios das pessoas físicas e jurídicas, assim como já definido no próprio texto do artigo 50 do CC/2002.

Observa-se, porém, que o referido artigo, em seu caput, expressa que a desconsideração da personalidade jurídica pode afetar os bens particulares dos sócios ou dos administradores quando estes se beneficiarem do abuso. Tal redação não estava prevista no texto original da Lei em referência.

Ao incluir o parágrafo 4º, do artigo 50, do CC/2002, a Lei 13.874, de 20 de setembro de 2019, ressaltou que a existência de grupo econômico, por si só, não constitui razão para a adoção de critérios que flexibilizam a desconsideração da personalidade jurídica. Ou seja, mesmo evidenciado que determinadas empresas façam parte de um grupo econômico, é necessário a demonstração de desvio de finalidade ou confusão patrimonial.

Vale lembrar que, até o instituto da Lei 13.874, de 20 de setembro de 2019, não havia explícito na legislação específica, critérios para a desconsideração da personalidade jurídica. Nesse sentido, Katusca (2019, n.p.) explica que considerando a figura do empregado como vulnerável na Relação de Emprego, utilizava-se de forma irrestrita, a Teoria Menor da

Desconsideração da Personalidade Jurídica, mediante aplicação subsidiária do artigo 28 do CDC/1990, instituído pela Lei 8.078, de 11 de setembro de 1990:

Art. 28. O juiz poderá desconsiderar a personalidade jurídica da sociedade quando, em detrimento do consumidor, houver abuso de direito, excesso de poder, infração da lei, fato ou ato ilícito ou violação dos estatutos ou contrato social. A desconsideração também será efetivada quando houver falência, estado de insolvência, encerramento ou inatividade da pessoa jurídica provocados por má administração.

§ 1º (Vetado).

§ 2º As sociedades integrantes dos grupos societários e as sociedades controladas, são subsidiariamente responsáveis pelas obrigações decorrentes deste código.

§ 3º As sociedades consorciadas são solidariamente responsáveis pelas obrigações decorrentes deste código.

§ 4º As sociedades coligadas só responderão por culpa.

§ 5º Também poderá ser desconsiderada a pessoa jurídica sempre que sua personalidade for, de alguma forma, obstáculo ao ressarcimento de prejuízos causados aos consumidores. (BRASIL, 1990).

O parágrafo 5º do referido artigo era utilizado como base para flexibilizar os critérios de desconsideração da personalidade jurídica, constituindo fundamento para a Teoria Menor. Conforme comenta Katusca (2019, n.p.), o simples inadimplemento da Pessoa Jurídica de dívida de natureza trabalhista já era critério para afetação dos bens particulares dos sócios. Contudo, a mudança do artigo 50 do CC/2002, instituída pela Lei da Liberdade Econômica, criou uma exceção à regra supracitada, uma vez que o novo texto determina que a configuração de grupo econômico não autoriza, por si só, a desconsideração da Pessoa Jurídica, a menos que seja constatado abuso da personalidade jurídica, caracterizado pelo desvio de finalidade ou pela confusão patrimonial.

Com o instituto da Lei 13.874, de 20 de setembro de 2019, diante da característica de grupo econômico, é importante analisar os requisitos expresso nos parágrafo 2º e parágrafo 3º, do artigo 2º da CLT:

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

[...]

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego. (Redação dada pela Lei 13.467, de 2017)

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes. (Incluído pela Lei 13.467, de 2017) (BRASIL, 1943).

Tartuce (2019, n. p.) explica que, confirmado a existência de grupo econômico, será aplicada a Teoria Maior da Desconsideração da Personalidade Jurídica, conforme expresso no parágrafo 4º, do artigo 50 do CC/2002:

Art. 50. Em caso de abuso da personalidade jurídica, caracterizado pelo desvio de finalidade ou pela confusão patrimonial, pode o juiz, a requerimento da parte, ou do Ministério Público quando lhe couber intervir no processo, desconsiderá-la para que os efeitos de certas e determinadas relações de obrigações sejam estendidos aos bens particulares de administradores ou de sócios da pessoa jurídica beneficiados direta ou indiretamente pelo abuso. (Redação dada pela Lei 13.874, de 2019)

[...]

§ 4º A mera existência de grupo econômico sem a presença dos requisitos de que trata o caput deste artigo não autoriza a desconsideração da personalidade da pessoa jurídica. (Incluído pela Lei 13.874, de 2019) (BRASIL, 2002).

De acordo com Katusca (2019, n.p.), caso não seja comprovada a existência de grupo econômico, conforme expresso nos parágrafo 2º e parágrafo 3º, do artigo 2º da CLT, deverá prevalecer a aplicação subsidiária do artigo 28 do CDC, supracitado, cujo simples inadimplemento da Pessoa Jurídica, justifica a responsabilização direta dos sócios ou administradores.

Os arts. 49-A e 50 do CC/2002, após a redação da Lei 13.874, de 20 de setembro de 2019, trouxeram uma expressa autonomia patrimonial entre a sociedade e os sócios e estabeleceram critérios mais rígido para a desconsideração da Pessoa Jurídica. Nesse sentido, no que se observa às relações de Direito Civil e Direito Empresarial, objetos do CC/2002, manteve-se a aplicação da Teoria Maior, que embora já vigorava na legislação, estabeleceu critérios mais detalhados para apuração do abuso da personalidade jurídica e os limites da responsabilidade dos sócios.

A referida Lei, no entanto, limita tal incidência às relações jurídicas que se encontram em seu âmbito de aplicação, deixando margem para que se defina quais disposições incidem sobre cada tipo de relação. Este preceito é bastante importante pelo fato de que a Lei promoveu alterações legislativas em diplomas legais relacionados a diversos ramos do direito.

Conforme explica Oliveira (2019, n. p.), o disposto no CC/2002 deve ser analisado a partir da interpretação sistemática das normas da Lei 13.874, de 20 de setembro de 2019, e dos fundamentos legais e constitucionais que fundamentam a desconsideração da personalidade jurídica no Direito do Trabalho. Nesse contexto, aplicam-se às Relações de Emprego, somente as disposições da Lei 13.874, de 20 de setembro de 2019, que alteram

especificamente as normas trabalhistas inseridas na CLT, o que não abrange o conceito de grupo econômico, considerando a hierarquia da legislação específica.

Ainda, outras disposições devem, portanto, ser extensíveis no âmbito trabalhista, considerando a análise da aplicabilidade subsidiária, conforme os princípios constitucionais pertinentes e os critérios do artigo 8º da CLT, que buscam priorizar a aplicação das regras próprias previstas na CLT e, somente na sua ausência, autoriza a aplicação subsidiária das regras de Direito Comum, o que não se restringe às normas de Direito Civil e Direito Empresarial previstas no CC/2002.

Tal análise seria suficiente para vedar a transposição de normas que regem a desconsideração da personalidade jurídica de outros diplomas, considerando que o artigo 10-A da CLT, assim como a interpretação conferida aos artigos. 10 e 448 do mesmo diploma legal, autorizam a responsabilização dos sócios sempre quando insuficiente o patrimônio da empresa, não prejudicando os contratos de trabalho e os direitos trabalhistas.

Katiusca (2019, n.p.) corrobora que as relações de consumo estão mais próximas às Relações de Emprego, sobretudo pela figura do vulnerável, dessa forma, o artigo 28, parágrafo 5º, do CDC seria a norma mais adequada para reger subsidiariamente a desconsideração da personalidade jurídica no âmbito das Relações de Emprego.

Diante do princípio da proteção ao vulnerável, e considerando que as relações de Direito Civil e Direito Empresarial se baseiam na paridade presumida entre os contratantes, afastar-se-ia, portanto, a incidência obrigatória dos requisitos do artigo 50 do CC/2002 – como forma de desconsiderar a personalidade jurídica –, no âmbito do Direito Trabalhista. Oliveira (2019, n.p.) explica ainda, que o artigo 1º, III, da CF/1988, que expõe os direitos inerentes à pessoa humana, coloca o empregado em posição de centralidade e superioridade na ordem constitucional, subordinando todos os demais valores constitucionais à eficácia de tais direitos.

Já o artigo 170 do mesmo diploma expressa a subordinação da ordem econômica e o exercício da livre iniciativa à proteção da dignidade e dos direitos fundamentais da pessoa humana, visto que a ordem econômica tem por objetivo assegurar toda existência digna, sobretudo, através da garantia dos direitos do empregado.

Entende-se, portanto, que a concepção de grupo econômico no âmbito do Direito do Trabalho se distingue daquela prevista originalmente na legislação civil. Considerando ainda

o princípio da proteção ao vulnerável e da primazia da realidade, o que definirá a existência do grupo econômico é a situação fática, garantindo maior proteção ao empregado quanto à responsabilidade pelos créditos trabalhistas.

A interpretação da Lei 13.874, de 20 de setembro de 2019, à luz da CF/1988 entende que a desconsideração da Pessoa Jurídica segue possível no âmbito trabalhista, sempre quando a proteção à personalidade jurídica for empecilho à concretização do Direito do Trabalho, Teoria Menor consagrada no artigo 10-A da CLT, além do que é expresso no artigo 28, parágrafo 5º, do CDC, conforme incidência subsidiária disposta no artigo 8º da CLT.

4.2. PROTEÇÃO DO EMPREGADO

As Relações de Emprego consideram os fatores equivalentes à subordinação jurídica e hierárquica, o que garante uma proteção especial ao empregado, definida nessa relação como figura vulnerável, haja vista sua disparidade social em relação ao empregador. Tal premissa aduz o princípio da igualdade, conforme dispõe o artigo 5º da CF/1988:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade [...] (BRASIL, 1988)

De acordo com Montenegro, Ferraz e Villatore (2019, p. 4) levando-se em consideração o cenário social brasileiro, o Direito do Trabalho é figura central e fundamental para dignidade da pessoa humana, visto que o trabalho nada mais é do que uma extensão da própria personalidade humana.

Cabe a ressalva de que os direitos sociais explícitos no texto da CF/1988, são capazes de serem vinculados às normas inferiores a nível de hierarquia, como também, a interpretação das próprias normas constitucionais, sobretudo, diante de sua função social.

Tal premissa é de grande importância no âmbito do Direito do Trabalho, uma vez tais princípios constitucionais fundamentais esboçam a importância dos valores sociais da Relação de Emprego, assim como da livre iniciativa como aporte básico a dignidade humana, sobre os quais rege a Carta Maior do ordenamento jurídico brasileiro, conforme artigo 1º da CF/1988

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
I - a soberania;

II - a cidadania

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

V - o pluralismo político.

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição. (BRASIL, 1988). “destacou-se”

Da mesma forma, a CF/1988 preserva, em seu texto, a liberdade e os direitos de cada indivíduo perante o Estado, quando este agir contrário as carências peculiares à sociedade.

Miranda (1993, p. 166) *apud* Leite (2014, n.p.) explica que

[...] a Constituição, a despeito do seu caráter compromissório, confere uma unidade de sentido, de valor e de concordância prática ao sistema de direitos fundamentais. E ela repousa na dignidade da pessoa humana, proclamada no art. 1º, ou seja, na concepção que faz da pessoa fundamento da sociedade e do Estado.

Sendo a garantia dos direitos da Relação de Emprego, fundamentada pelo princípio constitucional, que assegura a liberdade de iniciativa e a valorização do trabalho como condição da dignidade humana, Oliveira (2017, n.p.) corrobora que, a CF/1988 foi um importante e significativo avanço quanto a segurança dos direitos trabalhistas, principalmente quanto à figura do empregado, vulnerável na Relação de Emprego.

Leite (2014, n.p.) explica que os direitos garantidos pelo texto constitucional estão subordinados ao princípio do não retrocesso social, consolidando o direito do indivíduo frente a ações contrárias as garantias sociais já ratificadas.

Nesse ótica, a CF/1988 busca a valorização do indivíduo em todo o seu contexto, o que engloba o trabalho e o emprego, e, por se tratar de direitos constitucionais, resultados de uma demanda social e democrática e conquistados através de movimentos sociais em busca de uma sociedade livre e justa, não podem, portanto, serem revogados do campo jurídico. O Direito do Trabalho, garante melhores condições de trabalho, e, por consequência, uma condição de vida mais digna.

Felipe (2014, n.p.) corrobora que a proteção é dada aos empregados com o objetivo de combater os vícios existentes nas Relações de Emprego. A CF/1988 aduz a intolerância à atos discriminatórios no processo de admissão do empregado, conforme disposto no inciso XXX do artigo 7º da CF/1988. O inciso XXXI, por sua vez, trata de assegurar a não discriminação no que tange aos salários e demais critérios de admissão à empregados com deficiência, vejamos

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; [...] (BRASIL, 1988).

A importância de tal direito se baseia no fato de que a incidência de atos discriminatórios nas Relações de Emprego, levam a nulidade do princípio de igualdade jurídica, pois coloca o empregado em situação de desvantagem ainda maior. Embora os direitos fundamentais assegurem a igualdade jurídica entre empregados e empregadores, Cordeiro Junior (2014, n.p.) comenta que é de grande importância que aqueles que interpretam o Direito Constitucional analisem de forma a aplicabilidade do mesmo.

Mesmo que a luta por salários mais justos seja uma reivindicação constante, uma grande parte da população ainda busca o trabalho como mera fonte de vida, o que vincula a Relação de Emprego ao *status* de dignidade e cidadania, princípios bases da CF/1988, na medida que segundo Montenegro, Ferraz e Villatore (2019, p. 4) “[...] Participar da produção e receber a remuneração devida torna o ser humano confiante de que esse direito fundamental existe e funciona no sentido de protegê-lo”.

Os princípios protetivos, nesse sentido, determinam a aplicação da norma mais favorável ao empregado. Felipe (2014, n.p.) corrobora que diante da aplicação da norma mais favorável ao empregado, deve-se observar que as novas leis no campo do Direito do Trabalho devem dispor de maneira mais benéfica a este, criando regras que visem melhorar a condição social deste indivíduo. Nesse sentido, a proteção dada pelo artigo 7º da CF/1988 deve garantir que a legislação infraconstitucional elabore leis tendentes a assegurar tais condições.

Diante da aplicação das normas protetivas de forma escalonada, deve-se adotar àquela que for mais benéfica a figura vulnerável na Relação de Emprego. Tendo em vista a legislação específica, bem como os princípios protetivos já dispostos, é importante ressaltar que a condição mais benéfica ao empregado aduz a um direito adquirido socialmente, e que, portanto, os direitos que tangem da Relação de Emprego, estão consagrados e são assegurados pelo artigo 7º da CF/1988, em seu *caput*, que, conforme já expresso anteriormente, buscar fixar as mínimas garantias para uma vida digna, assegurando os demais direitos constitucionais.

Cordeiro Junior (2014, n.p.) complementa que as Relações de Emprego, assim como o campo do Direito do Trabalho, são resultado de uma construção de princípios com base nas

condições sociais e baseado na doutrina que reconhece o ser humano como um ser universal que deve fazer parte da construção da sociedade na qual ele está inserido.

A CF/1988 é o principal texto do ordenamento jurídico brasileiro, e sobre o qual baseiam-se as demais leis e normas, de forma hierárquica inferior. Por sua importância, o texto constitucional é extremamente rígido, e, qualquer alteração, deve respeitar o artigo 60 da mesma.

Assim, o texto constitucional deve ser respeitado, seja no capítulo específico dos direitos sociais ou nos demais sistemas protetivos. Nesse sentido, conforme Bastos (2010, n.p.), ao transpor a discussão da proteção estatal para o âmbito do direito processual, entende-se que, tendo em vista os sujeitos tratados por empregado e empregador, o princípio da proteção ao vulnerável, deriva da própria razão de ser do Processo do Trabalho, caracterizando-se como um instrumento fundamental de realização do Direito do Trabalho. No mesmo sentido, Leite (2017, p. 376) explica que o

[...] princípio da proteção (ou princípio tutelar) constitui a gênese do direito do trabalho, cujo objeto, como já vimos, consiste em estabelecer uma igualdade jurídica entre empregado e empregador, em virtude da manifesta superioridade econômico deste diante daquele.

No âmbito do processo trabalhista, Cordeiro Junior (2015, n.p.) explica que o princípio da proteção ao vulnerável é de extrema importância na condução do processo de forma equânime, uma vez que sua aplicação busca suavizar a discrepância socioeconômica entre as partes. No que tange à Justiça e ao Direito do Trabalho, são expressivos os mecanismos e procedimentos criados com o objetivo de garantir à parte fragilizada o direito de igualdade pretendida pela CF/1988. Nesse contexto, Giglio (2000, n.p.) *apud* Oliveira (2015, n.p.) entende que

[...] a gratuidade do processo, com isenção de pagamento de custas e despesas, aproveita aos trabalhadores, mas não aos patrões; a assistência judiciária gratuita é fornecida ao empregado, mas não ao empregador; a inversão do ônus da prova por meio de presunções favorece o trabalhador, nunca ou raramente o empregador; o impulso processual *ex officio* beneficia o empregado, já que o empregador, salvo raras exceções, é o réu, demandado, e não aufere proveito da decisão: na melhor das hipóteses deixa de perder.

Assim como princípio da proteção a parte vulnerável na Relação de Emprego, Bastos (2010, n.p.) explica que a função social do Direito do Trabalho contribui grandemente para que a diferença entre a classe patronal e a trabalhadora seja consideravelmente diminuída. Além desta proteção, a legislação trabalhista visa garantir todos os princípios protetivos necessários à figura do empregado. O princípio da Irrenunciabilidade de Direitos, por

exemplo, reitera a impossibilidade de o empregado renunciar seus direitos trabalhistas garantidos por lei. Nesse sentido, Rodriguez (2015, p. 141) conceitua que

[...] ao contrário do que ocorre no direito comum, onde rege o princípio da renunciabilidade, no Direito do Trabalho vige o princípio oposto, que é o da irrenunciabilidade. Ou seja, nos restantes ramos do direito alguém pode privar-se voluntariamente de uma faculdade, ou de uma possibilidade, ou de um benefício que possui, enquanto neste setor do direito isso não é possível: ninguém pode privar-se das possibilidades ou vantagens estabelecidas em seu proveito próprio. Há os que crêem que essa peculiaridade do Direito do Trabalho não importa numa quebra daquele princípio geral, porquanto em seu enunciado ou formulação sempre se acham algumas limitações. Entre elas podem surgir as que abrangem o direito trabalhista e que excluem, portanto, a aplicação do princípio de irrenunciabilidade na área do Direito do Trabalho.

Garcia (2013, n.p.) explica que a renúncia no ato da contratação é considerada nula de pleno direito. Entretanto, durante a vigência da Relação de Emprego, a renúncia é admitida somente em caráter excepcional, mediante autorização expressa de responsabilidade competente. Com a cessão do contrato de emprego, a renúncia é admitida com menores restrições. O princípio da Irrenunciabilidade de Direitos também é assegurado no artigo 9º da CLT. Em consonância, o artigo 468 da mesma lei, regulamenta a permissão da alteração das condições de trabalho somente mediante autorização e consentimento do empregado, figura vulnerável na Relação de Emprego.

Tal princípio, no entanto, não é absoluto, uma vez que, conforme explica Bastos (2010) hoje é possível, inclusive, a realização de acordos extrajudiciais, sendo que alguns casos devem ser homologados pela via judicial, evitando-se assim, atos fraudulentos do empregador que visa reduzir os direitos do empregado através do poder de coação. Da mesma forma, vale ressaltar que a Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, alterou o artigo 444 da CLT, que passou a prever que

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Incluído pela Lei 13.467, de 2017) (BRASIL, 1943).

O princípio da Continuidade, por sua vez, reitera a validade do contrato de trabalho por tempo indeterminado. Oliveira (2017, n.p.) explica que os a determinação de um prazo para o término do contrato, deve ser comprovada. Tal princípio do Direito do Trabalho presume, uma intenção de continuidade na relação de emprego e na prestação de serviços,

reconhecido como uma garantia que se assemelha à estabilidade, vinculada, sobretudo, ao campo da presunção.

Ou seja, mesmo que haja alterações na estrutura jurídica da empresa, a pessoa do empregado não pode ser afetada no que tange ao prazo de seu contrato de trabalho já estabelecido. Por se tratar de uma regra geral, os contratos efetivados por tempo determinado devem ser tratados como exceção, e por isso, devem obedecer a legislação vigente. Nesse sentido, Delgado (2017, p. 224) explica que:

[...] tal princípio que é de interesse do Direito do Trabalho a permanência do vínculo empregatício, com a integração do trabalhador na estrutura e dinâmica empresariais. Apenas mediante tal permanência e integração é que a ordem justralhista poderia cumprir satisfatoriamente o objetivo teleológico do Direito do Trabalho, de assegurar melhores condições, sob a ótica obreira, de pactuação e gerenciamento da força de trabalho em determinada sociedade.

Ainda, o artigo 10 da CLT dispõe sobre as alterações na estrutura das empresas, ao dispor que qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

Em consonância, o artigo 448 da mesma lei, visa assegurar que o empregado não seja prejudicado quando da mudança de propriedade das empresas, nem mesmo quando da mudança na estrutura jurídica, assegurando os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

Tal princípio não figura somente sobre o vulnerável na Relação de Emprego, mas também, quando de sua integração com a empresa. Barros (2016, n.p.) explica que este princípio favorece o empregado na distribuição do ônus da prova, haja visto que, se o empregado limita-se a negar a prestação de serviços e o despedimento, evidenciada a relação de emprego compete-lhe o ônus de provar as razões ensejadoras de término do contrato de trabalho, já que o princípio da continuidade do vínculo constitui presunção favorável ao empregado.

O princípio da primazia da realidade é outra importante ferramenta do Direito do Trabalho. Ele impõe que, quando da Relação de Emprego, é válido aquilo que ocorre na prática, independentemente do que tenha sido acordado no ato da contratação. Oliveira (2017, n.p.) disserta que no âmbito do Direito do Trabalho, os fatos valem muito mais do que a formalidade apresentada em meros documentos e do que os ajustes formalmente celebrados.

No mesmo contexto, Leite (2017, n.p.) explica que por mais que exista um registro declarando e formalizando determinadas condições, permite que seja comprovada que na

prática, tal relação era diferente, desconsiderando o que está escrito e relevando o fato de que o empregador se utilizou da figura vulnerável de forma abusiva. Na legislação específica é possível observar a incidência do princípio da primazia da realidade, conforme artigo 9º da CLT.

Tal princípio, assim como os demais princípios que norteiam o Direito do Trabalho, objetivam-se a garantir os direitos e a proteção contra possíveis abusos cometidos pelo empregador, diminuindo as tentativas de fraude entre o contrato pactuado entre as partes e o trabalho de fato. Nesse sentido, Bastos (2010, n.p.) corrobora que

[...] que o princípio e a finalidade social supramencionados, devem convergir e somar-se ao Princípio da busca da verdade real, derivado do Princípio da primazia da realidade. Embora seja um princípio geral do processo, é flagrante que na processualística trabalhista o Princípio da busca da verdade real ganha maior destaque.

O princípio da boa-fé, por sua vez, é uma vertente do Direito Civil, no entanto, Felipe (2014, n.p.) explica que é um princípio utilizado em basicamente todos os ramos do direito, sobretudo no contexto contratual, e que possui uma íntima relação com o princípio da razoabilidade, tratando-se de uma norma de ordem moral e conservadora, exigindo de ambas as partes de uma relação, baseada na ética e na honestidade.

Quando aplicado ao Direito Trabalhista, trata de conscientizar as pessoas envolvidas numa Relação de Emprego, para que ajam de forma a não prejudicar um ao outro. Nesse sentido, Barros (2016, n.p.) comenta que o princípio da boa-fé pode atuar como limite ao exercício dos direitos fundamentais, quando identificado com o direito do empregador. O princípio obriga, portanto, evitar excesso no exercício de tais direitos, o que pode configurar abuso de direito.

De acordo com Fronteira (2016, n.p.) no “[...] curso do contrato, dada à multiplicidade de direitos e deveres de cada um dos sujeitos, seu trato sucessivo e o prazo indeterminado, ainda maior se faz a influência da boa-fé objetiva.” Ressalta-se, portanto, que o princípio da boa-fé, quando numa Relação de Emprego, visa garantir, tanto ao empregado, quanto ao empregador, direitos e deveres, para que ajam de forma a não prejudicar um ao outro.

É importante o entendimento de que o rol de princípios supracitado não tem sua aplicação imposta somente a empregadores e empregados. O legislador, quando de sua função legislativa, deve tê-los como parâmetros.

5.CONCLUSÃO

Considerando os objetivos propostos quando da realização deste trabalho, o segundo capítulo buscou evidenciar o conceito de grupo econômico, diferenciando-o do conceito de *holding*, comumente confundido no âmbito geral. Entende-se, portanto, que a denominação e o que caracteriza o grupo econômico, de fato, baseia-se na aglomeração de empresas que cooperam economicamente entre si, com o objetivo de obterem maior proveito econômico. Além de definir o conceito de grupo econômico de acordo com a legislação cível, o mesmo capítulo buscou distinguir tal premissa no que concerne o Direito Trabalhista, haja visto o que foi instituído à CLT através da Reforma Trabalhista, que introduziu o conceito de grupo econômico por coordenação, dispensando a necessidade de comprovação de subordinação entre as empresas pertencentes. Dessa forma, possibilitou direcionar o presente estudo a partir da legislação específica.

Posteriormente, o terceiro capítulo abordou a reforma trabalhista, considerando as recentes alterações aplicadas à legislação trabalhista, e demonstrando os principais impactos que tais medidas de concepção liberal geraram, sobretudo diante da reforma na legislação celetista, que introduziu o conceito de grupo econômico por coordenação. Evidenciou, dessa forma, que tal alteração não implicou a necessidade de formalização de grupo econômico, o que fez entender que se manteve apenas a necessidade de comprovação fática da existência de determinado controle nessa relação. Nesse contexto, abordou ainda as modificações estruturais para a configuração do grupo econômico trabalhista, aplicadas ao Código Civil através da Lei da Liberdade Econômica. O referido texto aplicou uma série barreiras protecionistas, que visam ressaltar o patrimônio dos sócios, quando do pagamento de débitos da empresa, ao passo que criou critérios dificultando a desconsideração da personalidade jurídica, limitando a aplicação de tal preceito, somente quando do abuso da personalidade jurídica e da confusão patrimonial.

Por fim, o último capítulo trouxe o respaldo acerca da responsabilidade pelo crédito trabalhista, considerando as alterações das legislações supracitadas, assim como um referencial teórico a respeito dos princípios protetivos que regem as Relações de Emprego subordinado, tendo em vista a força imperativa dos preceitos constitucionais. O Direito do Trabalho, sendo um direito fundamental, é ferramenta essencial para à garantia de

desenvolvimento da dignidade humana, haja visto que busca garantir uma proteção especial ao empregado, que figura como vulnerável diante da disparidade social em relação ao empregador. Abordou-se, nesse sentido, o princípio da hipossuficiência e o princípio da primazia da realidade, que reitera a relação fática das Relações de Emprego, mesmo que contrário ao exposto no papel. Nesse contexto, entendeu-se que com as alterações impostas pela Lei da Liberdade Econômica, a mera existência de grupo econômico deixou de constituir razão para a adoção de critérios que flexibilizam a desconsideração da personalidade jurídica, sendo necessário a comprovação de desvio de finalidade ou confusão patrimonial.

Portanto, tendo como base o problema de pesquisa ora apresentado, o presente trabalho evidenciou que as alterações inseridas na CLT, assim como as alterações ao CC/2002, mantiveram a delimitação das responsabilidades do grupo econômico pelos créditos trabalhistas decorrentes da Relação de Emprego. No entanto, as reformas oriundas de um modelo mais liberal criaram certa complexibilidade na concepção de grupo econômico trabalhista, principalmente no que concerne a desconsideração da personalidade jurídica, ao passo que criou certa autônoma patrimonial entre a sociedade e os sócios.

Haja visto a interpretação da Lei à luz da CF/1988 assegura que a desconsideração da Pessoa Jurídica é possível sempre que tal proteção à personalidade jurídica impedir a concretização do Direito do Trabalho. Nesse contexto, considerando o fato de que o conceito de grupo econômico trabalhista difere daquele previsto na legislação civil, assim como os princípios protetivos aplicáveis às Relações de Emprego, conforme supracitado, mantém-se reservado ao empregado, a garantia dos créditos.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, M. H. I. **Flexibilização das leis trabalhistas: Alternativa à crise de desemprego no Brasil?** 2014. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/31250/a-flexibilizacao-das-leis-trabalhistas>>. Acesso em: 10 maio 2021.

BARROS, A. M. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BASTOS, F. S. **O princípio de proteção ao hipossuficiente, o princípio da busca da verdade real e o dever de imparcialidade do juiz na justiça do trabalho**. 2010. Disponível em: <http://www.lex.com.br/doutrina_6235644_O_PRINCIPIO_DE_PROTECAO_AO_HIPOSSUFICIENTE_O_PRINCIPIO_DA_BUSCA_DA_VERDADE_REAL_E_O_DEVER_DE_IMPARCIALIDADE_DO_JUIZ_NA_JUSTICA_DO_TRABALHO.aspx>. Acesso em: 13 maio 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 13 maio 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 15 maio 2021.

BRASIL. **Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm>. Acesso em: 18 maio 2021.

BRASIL. **Lei 12.846, de 1º de agosto de 2013**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12846.htm>. Acesso em: 09 jun. 2021.

BRASIL. **Lei 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 18 jun. 2021.

BRASIL. **Lei 13.874, de 20 de setembro de 2019**. Institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13874.htm>. Acesso em: 05 jun. 2021.

BRASIL. **Lei 5.889, de 8 de junho de 1973**. Estatui normas reguladoras do trabalho rural. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5889.htm>. Acesso em: 15 jun. 2021.

BRASIL. **Lei 6.404, de 15 de dezembro de 1976**. Dispõe sobre as Sociedades por Ações. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6404consol.htm>. Acesso em: 15 jun. 2021.

BRASIL. **Lei 8.078, de 11 de setembro de 1990.** Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078.htm>. Acesso em: 05 jul. 2021.

CAIRO JÚNIOR, J. **Curso de direito do trabalho.** 8. ed. Bahia: Juspodivm, 2013.

CASSAR, V. B. **A Reforma Trabalhista e a autonomia da vontade do empregado.** 2017. Disponível em: <https://www.lex.com.br/doutrina_27640581_A_REFORMA_TRABALHISTA_E_A_AUTONOMIA_DA_VONTADE_DO_EMPREGADO.aspx>. Acesso em: 05 jul. 2021.

CASSAR, V. B. **Princípios trabalhistas, novas profissões, globalização da economia e flexibilização das normas trabalhistas.** Niterói: Impetus, 2010.

CLAUS, B. S. **O Grupo Econômico Trabalhista após a Lei 13.467/2017.** 2018. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/153630/2018_claus_ben_hur_grupo_economico.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 15 jul. 2021.

CLEMENTE, L. **Tipos de Holding.** 2018. Disponível em: <<https://blog.inepadconsulting.com.br/tipos-de-Holding/>>. Acesso em: 15 jul. 2021.

CORDEIRO JUNIOR, A. N. **Princípio da proteção ao trabalhador, igualdade processual e função social do processo.** 2014. Disponível em: <<https://limajuniors.jusbrasil.com.br/artigos/186869668/principio-da-protacao-ao-trabalhador-igualdade-processual-e-funcao-social-do-processo>>. Acesso em: 17 jul. 2021.

DANGUI, A. **Holding Company: Conceito e Espécies.** 2016. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/74671/Holding-company-conceito-e-especies>>. Acesso em: 19 jul. 2021.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho.** 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho.** 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DIAS, C. E. O.; et. al. **Comentários à Lei da Reforma Trabalhista: dogmática, visão crítica e interpretação constitucional.** São Paulo: LTr, 2018.

FELIPE, J. R. O. **Princípios constitucionais trabalhistas e sua eficácia na relação de emprego.** 2014. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/34652/principios-constitucionais-trabalhistas-e-sua-eficacia-na-relacao-de-emprego/2>>. Acesso em: 20 jul. 2021.

FRATARI, L. G. **MP da liberdade econômica: Aspectos trabalhistas.** 2019. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI309645,61044-MP+da+liberdade+economica+Aspectos+trabalhistas>>. Acesso em: 24 jul. 2021.

FRONTEIRA, F. **O princípio da Boa-fé**. 2016. Disponível em: <<https://fernandofronteira10.jusbrasil.com.br/artigos/445784521/o-principio-da-boa-fe>>. Acesso em: 24 jul. 2021.

DE ALMEIDA, R.S.; VILLATORE, M.A.C; **A Responsabilidade do Administrador da Empresa na Despersonalização da Pessoa Jurídica**. Salvador: UNIFACS, 2016. Disponível em: <<https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/4568>>. Acesso em: 12 ago. 2021.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho. 8a. ed., Atlas**: São Paulo, 2015, p. 364.

GARCIA, G. F. B. **Consolidação das leis do trabalho 70 anos depois: reforma trabalhista, desregulamentação e flexibilização**. 2013. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/95313/2013_garcia_gustavo_consolidacao_leis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 05 ago. 2021.

GOLDSCHMIDT, R. **Flexibilização dos direitos trabalhistas: ações afirmativas da dignidade da pessoa humana como forma de resistência**. Florianópolis: UFSC, 2008. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/91866>>. Acesso em: 10 ago. 2021.

GONÇALVES, H. A. C. Flexibilização das normas trabalhistas e a integridade física do trabalhador como aspecto fundamental da personalidade. 2011. Disponível em: <<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/direitopub/article/view/8355>>. Acesso em: 10 ago. 2021.

KATIUSCA, L. **Liberdade Econômica e Responsabilidade das Empresas Integrantes do Grupo: o que mudou?** 2019. Disponível em: <<https://emporiododireito.com.br/leitura/liberdade-economica-e-responsabilidade-das-empresas-integrantes-do-grupo-o-que-mudou>>. Acesso em: 14 ago. 2021.

LEITE, C. H. B. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2017.

LEITE, J. R. O. Princípios constitucionais trabalhistas e sua eficácia na relação de emprego. 2014. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/34652/principios-constitucionais-trabalhistas-e-sua-eficacia-na-relacao-de-emprego>>. Acesso em: 28 jul. 2021.

LEONARDO, R. X.; RODRIGUES JUNIOR, O. L. **A MP da liberdade econômica: o que mudou no Código Civil?** 2019. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2019-mai-06/direito-civil-atual-mp-liberdade-economica-mudou-codigo-civil>>. Acesso em: 24 jul. 2021.

LODI, J. B.; LODI, E. P. **Holding**. 4. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

MAMEDE, G.; MAMEDE, E. C. **Holding familiar e suas vantagens**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MANUS, P. P. T. **O grupo econômico sob a ótica do Direito do Trabalho e da reforma trabalhista.** 2018. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-jun-15/reflexoes-trabalhistas-grupo-economico-otica-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 15 ago. 2021.

MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho.** 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MICHELAN, L. T. **A desconsideração da personalidade jurídica e a lei da liberdade econômica.** 2019. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI311860,71043-A+desconsideracao+da+personalidade+juridica+e+a+lei+da+liberdade>>. Acesso em: 20 jul. 2021.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho.** 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NASCIMENTO, D. R. **Abordagem sobre a Reforma Trabalhista: Aspectos Jurídicos da Flexibilização e Desregulamentação da Legislação Laboral no Brasil.** 2018. Disponível em: <<https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/Revista-97.pdf>>. Acesso em: 10 ago. 2021.

NEVES, A. S. **Flexibilização dos direitos do trabalhador: Uma análise dos riscos de retrocesso aos direitos trabalhistas elencados no artigo 7º da Constituição Federal.** 2019. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/75665/flexibilizacao-dos-direitos-do-trabalhador>>. Acesso em: 10 ago. 2021.

OLIVEIRA, F. A. **Reforma Trabalhista.** São Paulo: LTr, 2017.

OLIVEIRA, I. A. **A lei da liberdade econômica e a desconsideração da personalidade jurídica no direito do trabalho.** 2019. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/77494/a-lei-da-liberdade-economica-e-a-desconsideracao-da-personalidade-juridica-no-direito-do-trabalho/2>>. Acesso em: 10 ago. 2021.

OLIVEIRA, L. S. **O princípio da proteção ao trabalhador no processo do trabalho e sua aplicação na jurisprudência atual.** 2015. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/37274/o-principio-da-protecao-ao-trabalhador-no-processo-do-trabalho-e-sua-aplicacao-na-jurisprudencia-atual>>. Acesso em: 28 jul. 2021.

OLIVEIRA, R. R. V. **O princípio da proteção no Direito Trabalhista brasileiro.** 2017. Disponível em: <<https://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/50289/o-principio-da-protecao-no-direito-trabalhista-brasileiro>>. Acesso em: 01 ago. 2021.

PEDROSO, M. M. **MP da liberdade econômica promove alterações também no Direito do Trabalho.** 2019. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2019-jul-24/mariana-pedroso-mp-881-promove-alteracoes-direito-trabalho>>. Acesso em: 24 jul. 2021.

PRADO, R. N. **Aspectos Relevantes da Empresa Familiar: Governança e Planejamento Patrimonial Sucessório**. São Paulo: Saraiva, 2014.

RESENDE, R. **Direito do trabalho esquematizado**. 6. ed. São Paulo: Método, 2016.

RODRIGUEZ, A. P. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2015.

SANTANA, D. R. **Desconsideração da personalidade jurídica no direito tributário à luz de uma interpretação sistemática do instituto no ordenamento jurídico brasileiro**. 2018. 52 f. Monografia de conclusão de curso – Faculdade de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas, 2018.

MONTENEGRO, A.F.; FERRAZ, M.O. knopik; VILLATORE, M.A.C. **Os Direitos Sociais e os Obstáculos à Efetivação do Princípio da Proteção ao Hipossuficiente no Acesso à Jurisdição Trabalhista após a Publicação da Lei n 13.467/2017**. *Prim Facie*, [S.l.], v. 18, n. 37, p. 01-29, 2019. DOI: 10.22478/ufpb.1678-2593.2019v18n37.40716. Disponível em: <https://periodicos.ifpb.br/index.php/primafacie/article/view/40716>. Acesso em: 19 ago. 2021.

SARLET, I. W. **A Eficácia do Direito Fundamental à Segurança Jurídica: dignidade da pessoa humana, direitos fundamentais e proibição de retrocesso social no direito constitucional brasileiro**. 2012. Disponível em: <[http://www.idclb.com.br/revistas/28/revista28%20\(10\).pdf](http://www.idclb.com.br/revistas/28/revista28%20(10).pdf)>. Acesso em: 14 ago. 2021.

SCHIAVI, M. **A Reforma Trabalhista e o Processo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

SÜSSEKIND, A. L. TEIXEIRA FILHO, J. L. **Instituições de direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005.

TARTUCE, F. **A “lei da liberdade econômica” (lei 13.874/19) e os seus principais impactos para o Direito Civil**. 2019. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI311604,91041-A+lei+da+liberdade+economica+lei+1387419+e+os+seus+principais>>. Acesso em: 14 ago. 2021.

TEIXEIRA, T. **Direito empresarial sistematizado: doutrina, jurisprudência e prática**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

TEXEIRA, T. **Direito Empresarial Sistematizado**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.