

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO PUC-SP

Daniela Wagner

**OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NOS GRUPOS ECONÔMICOS E
NA RESPONSABILIDADE DOS SÓCIOS**

DIREITO DO TRABALHO

SÃO PAULO

2021

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO PUC-SP

Daniela Wagner

**OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NOS GRUPOS ECONÔMICOS E
NA RESPONSABILIDADE DOS SÓCIOS**

Monografia apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de ESPECIALISTA em Direito do Trabalho, sob a orientação da Professora Doutora Catia Guimarães Raposo Novo Zangari.

SÃO PAULO

2021

BANCA EXAMINADORA:

Agradeço aos meus pais, que me possibilitaram chegar até aqui; à minha mãe, por todo o amor e carinho; aos meus irmãos e melhores amigos, Juliana e Marco Antonio; ao meu companheiro, Bruno, grande incentivador e parceiro de todos os momentos; e aos meus amigos, pela torcida e suporte. Aos professores Leonel e Catia pela inspiração e pelo estímulo ao estudo.

RESUMO

Nas relações estabelecidas dentro do ramo juráldista, o ordenamento jurídico tende a ser mais protetivo ao empregado do que ao empregador, haja vista que o poder de negociação do primeiro é menor, por depender da remuneração advinda do seu labor para concretização de diversos direitos sociais, que é paga pelo segundo. Assim, os princípios têm grande relevância na composição deste ordenamento, com o intuito de balancear a desigualdade jurídica e econômica das partes.

A grande reforma trabalhista de 2017, advinda da Lei nº 13.467/17, em que pese ter flexibilizado diversos princípios do Direito do Trabalho e alterado inúmeros artigos de forma prejudicial ao trabalhador, também trouxe modificações positivas para esta parte, tal como no tema referente à formação do grupo econômico. Também regulamentou a responsabilidade do sócio retirante, a responsabilidade na sucessão de empresas e o incidente de desconsideração da personalidade jurídica.

Nesse contexto, o trabalho tem como objetivo estudar a formação de grupos econômicos, a responsabilidade dos sócios e o incidente de desconsideração da personalidade jurídica, dentro desse contexto de reformas legislativas e proteção do trabalhador frente à empresa e ao grupo de empresas.

Assim, numa análise que envolve até mesmo outros ramos do direito, como o Direito Civil, Empresarial e Constitucional, a própria legislação trabalhista e a jurisprudência pátria, buscou-se trazer questões e debates relevantes, concluindo-se pela importância desses institutos como garantia de proteção da parte mais vulnerável, o empregado.

Palavras-chave: Princípios do Direito do Trabalho. Reforma Trabalhista. Grupo Econômico. Responsabilidade das Empresas. Responsabilidade dos Sócios. Desconsideração da Personalidade Jurídica.

ABSTRACT

In the relationships established in Brazilian Labour Law, the juridical order tends to be more protective to the employee than to the employer. Employees usually have less bargaining power than employers as they depend on their salary as an instrument for guaranteeing social rights. Thus these principles have great relevance in the composition of this juridical order, in order to balance the legal and economic inequality of the parties.

Although the labour reform in 2017 – arising from the Law number 13.467/17 – has made several principles of Labour Law more flexible and has amended several articles that are harmful to the employee, it has also brought positive changes to this part such as in the theme on the formation of economic group. The labour reform has also legislated the liability of a partner who has withdrawn from the partnership, the liability when undertakings succeed each other and the procedural issue concerning a disregard of the legal entity.

Therefore this term paper aims to analyze the formation of economic groups, the liability of the partners and the disregard of the legal entity in this context of legislative reforms and of employee protection with regard to the undertaking or to the group of undertakings.

Thus in a wide range of legal analysis as Civil, Corporate and Constitutional Laws, Brazilian labour code and case law themselves tried to bring up key discussions coming to the conclusion that there is a great importance of these institutes as a guarantee of employee protection.

Key words: Principles of Brazilian Labour Law; Labour Reform; Group of Undertakings; Undertakings Liability; Partnership Liability; Disregard of the legal entity

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	07
------------------------	-----------

CAPÍTULO I

As Empresas e suas Responsabilidades

1.1. Conceito de Empresa.....	10
1.2. Responsabilidade Social e Função Social da Empresa.....	14
1.3. Tipos de Responsabilidade no Direito Civil e sua Aplicação no Direito do Trabalho.....	22
1.3.1. Responsabilidade Solidária.....	23
1.3.2. Responsabilidade Subsidiária.....	25

CAPÍTULO II

O Grupo Econômico e a Reforma Trabalhista

2.1. Conceito de Grupo Econômico e sua Previsão Legal.....	28
2.2. Impactos da Reforma Trabalhista.....	32
2.3. Tipos de Grupo Econômico.....	39

CAPÍTULO III

A Responsabilidade dos Sócios

3.1. Breve Panorama dos Tipos Societários e Responsabilidades dos Sócios.....	43
3.2. A Responsabilidade dos Sócios no Direito do Trabalho.....	47
3.3. A Desconsideração da Personalidade Jurídica.....	49

CONCLUSÃO.....	56
-----------------------	-----------

BIBLIOGRAFIA.....	60
--------------------------	-----------

ANEXO A - Legislação e súmulas utilizadas no corpo do trabalho.....	68
--	-----------

INTRODUÇÃO

O desenvolvimento do trabalho humano e das formações de empresas está em constante modificação que se amoldam à realidade socioeconômica, de modo que se torna um grande desafio à ciência jurídica acompanhar a complexidade das relações trabalhistas estabelecidas entre empregado e empregador.

No âmbito do trabalho, as normas jurídicas, sobretudo a Constituição Federal e a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), não conseguem por si só igualar as partes, uma vez que o poder de barganha do empregado é menor que o do empregador, por depender o primeiro da remuneração advinda de seu labor, paga pelo segundo, para garantia de seus direitos sociais, como alimentação, moradia, lazer, segurança etc.

Por esse motivo, compondo o ordenamento jurídico justtrabalhista, os princípios e as normas gerais de direito possuem um valor fundamental na proteção do trabalho, sendo que, segundo o jurista Américo Plá Rodríguez, pelo denominado *princípio protetor* tenta-se alcançar uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes¹.

Todavia, é certo que a tendência dessa proteção e olhar tipicamente paternalista deste ramo científico, que considera o trabalhador como uma parte vulnerável jurídica e economicamente, também está se modificando frente ao novo cenário político e econômico do país. Assim, como uma forma de rearranjar as regras e as relações sociais, em 2017, houve uma grande reforma na lei trabalhista, com o advento da Lei nº 13.467/17, que flexibilizou diversos princípios e regras justtrabalhistas.

Então, com a denominada “reforma trabalhista”, vários dispositivos, principalmente da CLT, foram alterados e, em sua grande maioria, com regras prejudiciais ao trabalhador, tais como a previsão do trabalho intermitente (artigo 452-A), a criação da figura do trabalhador *hipersuficiente* (parágrafo único do artigo 444) e a extinção das horas *in itinere* (artigo 58, parágrafo 2º).

Por outro lado, a reforma trouxe modificações favoráveis ao empregado e, dentre elas, a nova redação do parágrafo 2º do artigo 2º da CLT, que trata da formação de *grupo econômico*. Ainda, regulamentou, com a inclusão dos artigos 10-A, 448-A e 855-A, a

¹ RODRIGUEZ, Américo Plá. Tradução e Revisão Técnica de Wagner D. Giglio. *Princípios de Direitos do Trabalho*. 3ª edição atualizada – São Paulo: LTr, 2000, pg. 35

responsabilidade do sócio retirante, a responsabilidade na *sucessão de empresas*, bem como o incidente da *desconsideração da personalidade jurídica* no direito do trabalho. Tais temas são os pontos centrais do presente estudo.

A motivação da pesquisa adveio da constatação de que, se dentro da perspectiva basilar do Direito do Trabalho, o empregado é tipo como o polo vulnerável frente ao empregador, então quando há mais de uma pessoa jurídica envolvida naquela relação empregatícia, este se torna uma parte ainda mais frágil, haja vista que há muitas vezes certa obscuridade das relações empresariais concatenadas em um mesmo grupo.

Ademais, a empresa também possui responsabilidade social e deve cumprir sua função social, de modo que ela também faz parte do todo, devendo cooperar para que o sistema econômico funcione plenamente, não visando apenas o ganho de capital, mas também gerando empregos e garantindo a proteção jurídica de seus colaboradores e prestadores de serviços.

Sendo assim, dentro desse contexto, iremos analisar no primeiro capítulo os tipos de responsabilidade existentes no nosso ordenamento jurídico, tratando especificamente da responsabilidade solidária e da responsabilidade subsidiária e como cada uma delas são aplicadas nas regras trabalhistas. Para isso nos debruçaremos em temas importantes do Direito Civil e Direito Constitucional, principalmente para conceituar empresa, sua função e responsabilidade social e tratar dos artigos respectivos acerca desses temas.

No segundo capítulo, verificaremos como o fenômeno da formação de grupo econômico é abordado na CLT e na Lei dos Trabalhadores Rurais, considerando principalmente as alterações decorrentes da reforma trabalhista. Nesse aspecto, trataremos dos tipos de grupo econômico (isto é, grupos por coordenação e por subordinação) e, também, de algumas polêmicas surgidas com a modificação do parágrafo 2º e a inclusão do parágrafo 3º no artigo 2º, referente à figura do empregador único e aos grupos de empresas formados por contratos de franquia e parceria.

Nesse cotejo, no terceiro capítulo, abordaremos a responsabilidade dos sócios, trazendo brevemente os tipos societários e as responsabilidades dos sócios respectivas e, sua aplicação no Direito do Trabalho, principalmente tratando da responsabilidade do sócio retirante e da sucessão de empresas. Por fim, analisaremos as questões envolvendo o incidente

da desconsideração da personalidade jurídica, sobretudo como um meio cabível para atingir os bens patrimoniais dos sócios, nas hipóteses em que a empresa não possui bens para a quitação das verbas decorrentes de uma execução trabalhista.

No desenvolvimento deste trabalho nos valem da técnica científica de pesquisas bibliográficas, com citações e referências de doutrinadores de grande renome, respaldado também pelo próprio texto trazido pela legislação, bem como Súmulas dos Tribunais Superiores e jurisprudências relevantes ao estudo.

Com isso, sem pretender esgotar um tema tão importante, nosso enfoque maior será sempre à luz dos princípios, dos direitos constitucionais e da legislação vigente, de modo a engrandecer o debate e as teses jurídicas de grandes estudiosos do ramo do Direito do Trabalho.

CAPÍTULO I

AS EMPRESAS E SUAS RESPONSABILIDADES

No primeiro capítulo, pretendemos verificar e compreender o papel das empresas dentro do contexto social a qual está envolvida, haja vista que ela também possui deveres e obrigações e, portanto, deve cumpri-los em consonância aos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, estabelecidos no artigo 3º da Constituição Federal de 1988. Para tanto, estabeleceremos de forma inicial o conceito de empresa, para posteriormente estudarmos sua função social e responsabilidade social, sobretudo no âmbito do Direito do Trabalho.

1.1. CONCEITO DE EMPRESA

Para entendermos as questões envolvendo os grupos econômicos e a responsabilidade dos sócios no ramo justrabalhista, precisamos esmiuçar o significado da empresa, nos debruçando tanto no seu conceito, quanto na sua importância social.

Primeiramente, desapegada de qualquer dispositivo normativo, Alice Monteiro de Barros nos traz o prisma sociológico da empresa, em seu sentido cooperativo, substituto da até então economia familiar:

(...) empresa é uma organização complexa e sua existência se deve ao fato de que o homem necessita da cooperação social para atender às necessidades da demanda. Essa ideia aproxima-se das perspectivas do Direito do Trabalho, por exaltar a circunstância de que a empresa constitui uma comunidade de trabalho. Ela substituiu a economia familiar e é uma forma de produzir típica do mundo moderno².

O Código Civil de 2002, traz no seu artigo 966 o conceito de *empresário*, definindo-o como aquele que exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços.

Similarmente ao artigo 2082 do Código Civil italiano, o nosso consagrou a “teoria da empresa”, e, para Amador Paes de Almeida³, seguindo a doutrina do jurista italiano Alberto Asquini, a organização econômica da empresa reúne quatro elementos, de ordem subjetiva,

² BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 10 ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 249.

³ ALMEIDA, Amador Paes de. *Apontamentos Críticos ao Direito de Empresa*. In: Revista Literária de Direito. Edição: Janeiro/Março de 2003, p. 31.

objetiva, corporativa e funcional, quais sejam: o empresário (subjetivo); o estabelecimento (objetivo); os empregados (corporativo) e; a atividade (funcional).

Dentre esses elementos, nos interessa mais para o presente estudo, o corporativo e o funcional, que interligam a pessoa jurídica - a empresa -, aos seus colaboradores - os empregados.

Sobre o elemento corporativo, interpretando o legado teórico trazido por Alberto Asquini, temos que o empresário (empregador), que detém o poder de mando, e os empregados, subordinados ao primeiro, formam um *núcleo social organizado* e, apesar dos interesses *a priori* conflitantes, esses se fundem na obtenção do melhor resultado econômico, na produção, pois interessa a ambos, na medida da sua individualidade, que a atividade empresarial prospere. Assim, o jurista italiano relaciona diretamente o perfil corporativo da empresa à ideia de *instituição*:

Ora, a empresa, sob perfil corporativo, oferece um exemplo típico de instituição. Na empresa como organização de pessoas, compreendendo o empresário e os seus colaboradores, concentram-se todos os elementos característicos da instituição; o fim comum, isto é, a conquista de um resultado produtivo, socialmente útil, que supera os fins individuais do empresário (intermediação, lucro) e dos empregados (salário); o poder ordenatório do empresário em relação aos trabalhadores subordinados; a relação de cooperação entre esses; a consequente formação de um ordenamento interno da empresa, que confere às relações de trabalho, além do aspecto contratual e patrimonial, um particular aspecto institucional⁴.

Nessa mesma linha de raciocínio, Mozart Víctor Russomano ensina que “tem-se, modernamente, um conceito novo da empresa, que aparece como *instituição*. É a ela que o empregado se vincula, através do contrato individual de trabalho, e não à pessoa natural dos sócios da empresa”⁵.

O elemento corporativo da empresa, portanto, faz com ela seja, conforme indícios de sua própria ortografia, um ‘corpo’ que tem como partes indispensáveis ao seu funcionamento o próprio empresário (empregador) e seus colaboradores; esses, formando um conjunto de relações jurídico-humanas, atuam em conjunto em persecução da atividade da empresa (elemento funcional), cuja finalidade é a produção ou a circulação de bens ou de serviços.

⁴ ASQUINI, Alberto. *Perfis da Empresa*. In: Revista de direito mercantil, industrial, econômico e financeiro. São Paulo, n. 104, out-dez, 1996, p. 123-124. Tradução de Fabio Konder Comparato: *Profili dell'impresa*, in Rivista del Diritto Commerciale, 1943, v. 41, I.

⁵ RUSSOMANO, Mozart Víctor. *O Empregado e o Empregador no Direito brasileiro*. Volume 1, 2. Ed. Rio de Janeiro: J. Konfino, 1954, p. 136

Importante destacarmos a relação trazida por Fábio Ulhoa Coelho, segundo a qual a empresa é uma *atividade*, não podendo ser confundida com o sujeito de direito que a explora (o empresário), nem mesmo com o local que ela desenvolve suas atividades (o estabelecimento); é, portanto, sinônimo de *empreendimento*. Nesse sentido, discorre:

(...) no princípio da *preservação da empresa*, construído pelo moderno Direito Comercial, o valor básico prestigiado é o da conservação da atividade (e não do empresário, do estabelecimento ou de uma sociedade), em virtude da imensa gama de interesses que transcendem os dos donos do negócio e gravitam em torno da continuidade deste; assim os interesses de empregados quanto aos seus postos de trabalho, de consumidores em relação aos bens ou serviços de que necessitem, do fisco voltado à arrecadação e outros⁶.

Ao transpormos a ideia da importância do empreendimento empresarial para o momento atual, de crise sanitária mundial decorrente da pandemia do Coronavírus (COVID-19), observamos, de forma cristalina, a aplicação prática do princípio da preservação das empresas acima referido, uma vez que diversas medidas legislativas (provisórias ou não) vieram com o fim de amenizar os gravames econômicos, sobretudo enfrentados pelas atividades desenvolvidas pelas pessoas jurídicas⁷.

Especificamente no âmbito justrabalhista, novamente ressaltando-se a interligação direta da atividade empresária com os trabalhadores (advinda do *elemento corporativo e funcional*), inúmeras medidas provisórias passaram a ser editadas, muitas delas flexibilizando, inclusive, normas constitucionais e protetivas ao empregado, tudo com vistas a evitar a extinção das empresas e, conseqüentemente, os postos de trabalho.

Por conseguinte, a Medida Provisória nº 936/2020 instituiu o chamado Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispôs sobre medidas trabalhistas complementares, tratando da redução proporcional de jornada de trabalho e salários. Em seu artigo 2º, estabeleceu como objetivos do Programa Emergencial: a *preservação do emprego e da renda*; a *garantia da continuidade das atividades laborais e empresariais*; e a *redução o impacto social* decorrente das conseqüências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública. A medida foi convertida na Lei nº 14.020/2020.

⁶ COELHO, Fábio Ulhoa. *Novo Manual de Direito Comercial: Direito de Empresa*. 29 ed. rev. atual. e ampl. – São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 50.

⁷ Nesse sentido, destacamos que foi a partir do Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, que se decretou o estado de calamidade pública no Brasil.

Assim, principalmente no estado emergencial, restou-se evidente a importância da continuidade das atividades empresárias e, principalmente, como ela faz com que a roda social, na perspectiva econômica, se mantenha ativa. Ora, se nesse contexto de pandemia não houvesse algumas mitigações, principalmente de regras atinentes ao Direito do Trabalho, milhares de empresas iriam à falência e, conseqüentemente, diversos trabalhadores perderiam seu sustento.

Feito esse breve comentário acerca do contexto atual, retomando o estudo referente ao conceito de empresa, para Alice Monteiro de Barros, dentre as várias naturezas jurídicas possíveis à empresa, no âmbito do Direito do Trabalho, ela como *atividade* é a que mais se aproxima desse ramo⁸.

E, nessa perspectiva, importante destacarmos que, em que pese o *caput* do art. 2º da CLT definir empregador como a *empresa*, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços; não se pode perder de vista que, a bem da verdade, o empregador (titular do negócio) não se confunde com a empresa.

Conforme leciona Mauricio Godinho Delgado, o empregador deve ser entendido como a pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado titular da empresa ou estabelecimento, sendo que a falha técnica contida na CLT caracteriza, afinal, o elemento funcional já mencionado. E, nesse contexto:

É que a falha técnica celetista (ou viés doutrinário) evidenciou, no correr da experiência justabalhista, um aspecto algo positivo, consubstanciado em sua funcionalidade. De fato, a eleição do termo empresa tem o sentido funcional, prático, de acentuar a importância do fenômeno da despersonalização da figura do empregador. Ao enfatizar a empresa como empregador, a lei já indica que a alteração do titular da empresa não terá grande relevância na continuidade do contrato, dado que à ordem justabalhista interessaria mais a continuidade da situação objetiva da prestação de trabalho empregatício ao empreendimento enfocado, independentemente da alteração de seu titular. É o que resultará preceituado nos arts. 10 e 448 da mesma CLT (...)⁹.

Enfim, essa atividade organizada desenvolvida pela empresa é um pilar para o funcionamento da própria sociedade, pois além da produção e circulação de bens em si, que sustenta o sistema capitalista vigente, dependem dela, como já citado, toda uma cadeia de

⁸ BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit., p. 250.

⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores* – 18. ed. – São Paulo: LTr, 2019, p. 493.

peças e interesses, como dos colaboradores que desempenham o trabalho e dependem do salário, os consumidores, que usufruem dos produtos e serviços e, até mesmo o Estado, que através da fiscalização e tributação arrecada proventos para seu desenvolvimento.

Sob o viés trabalhista, nos ensina Amauri Mascaro Nascimento:

A empresa, sob o ângulo trabalhista, interessa apenas de um modo: como organização que tem empregados e que portanto deve cumprir não apenas fins econômicos mas também sociais, com o que se incluem, entre as matérias de que se ocupam os juslaboralistas, as relações entre o empregado e os superiores hierárquicos, a estrutura da empresa para atender a essas relações, a representação dos trabalhadores, a participação dos trabalhadores na administração, nos lucros ou no capital, os poderes de que é investido o empregador etc.

(...) A empresa tem que se aparelhar para que possa cumprir a sua função social numa sociedade democrática¹⁰.

A própria Constituição Federal de 1988, ao prever o livre exercício de qualquer atividade econômica, a liberdade de trabalho e o direito de propriedade, nos dá indícios de que a atividade empresária ajuda a garantir um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, isto é, o direito de uma vida humana digna¹¹.

Isso posto, não se pode olvidar, contudo, que a empresa deve desenvolver suas atividades dentro dos parâmetros constitucionais e legais, sobretudo deve cumprir sua responsabilidade social e desempenhar a denominada função social. E é através desse raciocínio, que desenvolveremos o tópico seguinte.

1.2. RESPONSABILIDADE SOCIAL E FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA

Previsto na Carta Magna brasileira de 1988, os artigos 1º, inciso IV, 5º, inciso XXII e 170, incisos II e IV asseguram o direito à propriedade privada e à livre iniciativa; já os artigos 5º, inciso XXIII e 170, inciso III, da mesma ordem constitucional, vinculam esses direitos à observância dos fins sociais a ele inerentes. O constituinte, portanto, trouxe às empresas uma parcela de obrigação social que deve ser observada¹² e, assim sendo, no presente,

¹⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho* – 29. ed. – São Paulo: Saraiva, 2014, p. 693-694.

¹¹ Nesse sentido, artigo 1º, inciso II e III; artigo 5º, inciso XXII e artigo 170, todos da Constituição Federal de 1988.

¹² SANTOS, Alessandro Rangel Veríssimo dos. *A função social da empresa nas relações de trabalho*. In: *Direito Empresarial do Trabalho*, coord. Marcos César Amador Alves. Caxias do Sul: Plenum, 2010, p. 26.

abordaremos o assunto atinente à responsabilidade e à função social empresarial e sua relação com o ramo do Direito do Trabalho.

De proêmio, necessário destacarmos que não há um artigo, em qualquer ordem normativa brasileira, que descreva o conceito de responsabilidade social e/ou função social, ou mesmo preveja uma sanção em caso de descumprimento. Isso porque, tais institutos podem ser classificados como *cláusulas gerais*, advindos da consagrada teoria *tridimensional do direito*, trazida e estudada por Miguel Reale, que assevera que o direito é *fato, valor e norma*:

(...) ainda mesmo quando se conceba a juridicidade em termos normativos, a norma jurídica deixa de confundir-se com a lei, nos ordenamentos de tradição romanística, ou com o “precedente jurisdicional”, no sistema do “Common Law”, para apresentar, ao contrário, uma validade lógica-preceptiva extensiva a todos os domínios da experiência jurídica. (...) Ao mesmo tempo, opera-se um correspondente e paralelo alargamento do conceito de *fato*, que perde, aos poucos, a sua rígida expressão causal, para embeber-se de exigências valorativas, tal como o demonstra a teoria do *fato-normativo*, que veio sendo desenvolvida (...) (por) vários juristas de formação sociológica.

Parece-me claro que êsses dois fenômenos correlatos estavam já a indicar a necessidade de uma compreensão mais concreta da experiência jurídica, o que só se tornou possível quando, à luz de um terceiro conceito, o de *valor*, se reconheceu o caráter não antiético, mas antes complementar e integrante dos outros dois elementos constitutivos do direito, o *fato* e a *norma*¹³.

Então, interpretando as lições de Reale, podemos aferir que o direito é uma *experiência* histórico-cultural e, dentro de um Estado Democrático, quem o constrói é a própria sociedade, não sendo, portanto, uma tarefa única do legislador. Assim, diante disso, não sendo o direito simplesmente a *norma*, mas também o *fato* e o *valor*, as cláusulas gerais e os conceitos jurídicos indeterminados vêm ao ordenamento jurídico para trazer essa maior flexibilidade à aplicação da ciência jurídica em si, uma vez que, não definidos os seus conceitos, caberá à sociedade e, conseqüentemente, aos aplicadores da norma, dentro de um determinado contexto histórico e social, traduzir o seu alcance.

Assim, sobre as cláusulas gerais e os conceitos jurídicos indeterminados, Judith Martins-Costa assevera que estes são verdadeiras “janelas abertas” em nosso sistema. Em suas palavras:

Estas janelas, bem denominadas por Irti de ‘concetti di collegamento’, com a realidade social são constituídas pelas cláusulas gerais, técnica legislativa que

¹³ REALE, Miguel. *O Direito como Experiência: introdução à epistemologia jurídica*. 2. ed. – São Paulo: Saraiva, 1992, p. 94.

conforma o meio hábil para permitir o ingresso, no ordenamento jurídico codificado, de princípios valorativos ainda não expressos legislativamente, de ‘standards’, arquétipos exemplares de comportamento, de deveres de conduta não previstos legislativamente (e, por vezes, nos casos concretos, também não advindos da autonomia privada), de direitos e deveres configurados segundo os usos do tráfego jurídico, de diretivas econômicas, sociais e políticas, de normas, enfim, constantes de universos metajurídicos, viabilizando a sua sistematização e permanente ressystematização no ordenamento positivo. Nas cláusulas gerais a formulação da hipótese legal é procedida mediante o emprego de conceitos cujos termos têm significado intencionalmente vago e aberto, os chamados ‘conceitos jurídicos indeterminados’. Por vezes – e aí encontraremos as cláusulas gerais propriamente ditas –, o seu enunciado, ao invés de traçar punctualmente a hipótese e as consequências, é desenhado como uma vaga moldura, permitindo, pela vagueza semântica que caracteriza os seus termos, a incorporação de princípios e máximas de conduta originalmente estrangeiros ao corpus codificado, do que resulta, mediante a atividade de concreção destes princípios, diretrizes e máximas de conduta, a constante formulação de novas normas¹⁴.

Assim, podemos conceituar as *cláusulas gerais* e os *conceitos jurídicos indeterminados* como os dispositivos legais que não definem o conteúdo ou o conceito de um instituto e nem as consequências que serão produzidas em caso de sua violação. É uma técnica mais ampla e pode ser encontrada em diversos artigos do Código Civil, a exemplo dos artigos 421 e 422, que trazem, sucessivamente, a função social dos contratos e o princípio da boa-fé objetiva. Há, contudo, artigos que não definem o conteúdo ou o conceito do instituto, mas preveem as consequências que serão produzidas em caso de violação. Nesse sentido, é o *caput* e o parágrafo único do artigo 927 do Código Civil, que dispõem que aquele que, por ato ilícito causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Nesse contexto de análise sobre o tema, é certo que as cláusulas gerais e os conceitos jurídicos devem ser interpretados em conformidade com os princípios constitucionais. Quando se trata da área trabalhista, a importância dessa harmonia com os princípios é ainda mais expressiva, haja vista que, nesse ramo, as partes não estão em um mesmo patamar de igualdade, diferentemente do direito civilista. Portanto, são os princípios que possuem um valor fundamental na proteção do trabalho, sendo que, segundo o brilhante jurista Américo Plá Rodriguez, pelo denominado *princípio protetor*, princípio “mãe” das relações trabalhistas, tenta-se alcançar uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes¹⁵.

Como bem destaca Godinho Delgado, a Constituição Federal de 1988, seguindo o processo de constitucionalização europeu advindo do pós-guerra, contemplou como

¹⁴ MARTINS-COSTA, Judith. *O novo Código Civil brasileiro: em busca da “ética da situação*. In: BRANCO, Gerson Luiz Carlos; MARTINS-COSTA, Judith. *Diretrizes teóricas do novo Código Civil brasileiro*. São Paulo: Saraiva, 2002, p. 118.

¹⁵ RODRIGUEZ, Américo Plá. Op. cit., p. 35

fundamento do Estado os princípios da dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, os quais, dentre outros, são basilares para a República Federativa, aplicáveis, também, ao Direito do Trabalho. Dessa forma, leciona:

Após a Segunda Guerra Mundial, superadas, na Europa, as experiências traumáticas e constrangedoras do fascismo e do nazismo, as novas Constituições promulgadas em importantes países europeus conferiam novo *status* ao processo de constitucionalização justralhista. É que passaram a inserir nos Textos Magnos não só direitos laborativos, mas, principalmente, *princípios jurídicos*, vários deles associados à mesma perspectiva de construção e desenvolvimento do Direito do Trabalho: trata-se, ilustrativamente, dos princípios da dignidade da pessoa humana, da inviolabilidade física e psíquica do direito à vida, da centralidade da pessoa humana na sociedade, na economia e no Direito, da valorização socioeconômica e jurídica do trabalho e emprego, da subordinação da propriedade privada à sua função social, da justiça social, da igualdade em sentido material (além da tradicional visão formalística do princípio jurídico), todos atuando como fochos orientadores das ações estatais e da sociedade civil.

No Brasil (...) tal tendência adquiriu novo *status* com a Constituição de 1988. É que esta, em inúmeros de seus preceitos e, até mesmo, na disposição topográfica de suas normas (que se iniciam pela pessoa humana, em vez de pelo Estado), firmou princípios basilares para a ordem jurídica, o Estado e a sociedade – grande parte desses princípios elevando ao ápice o trabalho e o emprego, tal como a matriz do pós-guerra europeu¹⁶.

Outrossim, o artigo 8º da CLT é a peça chave para que as autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidam 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, ressaltando-se que o direito comum é fonte subsidiária do direito do trabalho.

Considerando que o direito é fato, valor e norma, o desafio desse capítulo resulta na compreensão do alcance da função social e da responsabilidade social das empresas que, como visto, são cláusulas gerais e/ou conceitos jurídicos indeterminados. Assim, para desenvolvermos essa análise, nos apoiaremos nos princípios, sobretudo constitucionais e no direito comparado.

¹⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. Op. cit., p. 89-90.

A *responsabilidade social* das empresas, se concretiza na ideia de que “a atuação do empresário está vinculada à ação socialmente responsável, seja com a comunidade e o meio ambiente, seja com trabalhadores, fornecedores e sindicatos”¹⁷.

Nos parece, então, que a responsabilidade social está atrelada ao compromisso voluntário que a empresa assume para além dos legalmente previstos, sendo um dever ético de colaboração desta com o desenvolvimento social, observando, na execução de suas atividades, os direitos fundamentais, ambientais e trabalhistas.

Ora, a empresa deve ser socialmente responsável pelo cumprimento espontâneo da legislação e também pela preservação da dignidade do trabalhador, zelando pela sua saúde, segurança e seu sustento; deve ser responsável pela gestão dos meios empregados em sua atividade, com intuito de preservação do meio ambiente; deve, enfim, adotar práticas compatíveis com o bem-estar da sociedade, principalmente com os fundamentos da República brasileira, de cidadania, de dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa¹⁸.

No Brasil, em 1998, foi criado por um grupo de empresários e executivos da iniciativa privada, o Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, que é uma organização da sociedade civil de interesse público (Oscip), que tem como missão mobilizar, sensibilizar e ajudar as empresas a gerirem seus negócios de forma socialmente responsável, tornando-as parceiras na construção de uma sociedade justa e sustentável¹⁹.

Nesse sentido, segundo o Instituto Ethos:

O objetivo do Instituto Ethos é disseminar a prática da responsabilidade social empresarial, ajudando as organizações a: 1. compreender e incorporar de forma progressiva o conceito do comportamento empresarial socialmente responsável; 2. implementar políticas e práticas que atendam a elevados critérios éticos, contribuindo para o alcance do sucesso econômico sustentável em longo prazo; 3. assumir suas responsabilidades com todos aqueles que são atingidos por suas atividades; 4. demonstrar a seus acionistas a relevância de um comportamento socialmente responsável para o retorno em longo prazo sobre seus investimentos; 5. identificar formas inovadoras e eficazes de atuar em parceria com as comunidades na construção do bem-estar comum; 6. prosperar, contribuindo para um desenvolvimento social, econômica e ambientalmente sustentável²⁰.

¹⁷ MARTINS, Marcos Madeira de Mattos. *A Empresa e o Valor do Trabalho Humano* – 2 ed. – São Paulo: Almedina, 2015, p. 183.

¹⁸ Incisos II, III e IV do artigo 1º da Constituição Federal de 1988.

¹⁹ BARBIERI, José Carlos; CAJAZEIRA, Jorge Emanuel Reis. *Responsabilidade social empresarial e empresa sustentável* – 3 ed. – São Paulo: Saraiva, 2016, p. 23.

²⁰ Instituto Ethos. Sobre o Instituto, disponível em: <<http://www.ethos.org.br>>.

Ainda, através da Oscip, várias políticas públicas foram criadas, como o Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo, o Cadastro Pró-Ética, o Cadastro de empresas inidôneas e suspensas, a Regulamentação da Política Nacional de Mudanças Climáticas e harmonização de políticas públicas etc.

Analizando, por exemplo, o Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho, verifica-se que para afastar qualquer possibilidade de uso de mão de obra escrava na cadeia produtiva de seus produtos e serviços, as empresas devem, em caso de identificação de fornecedores e pessoas que utilizem trabalho escravo, aplicar restrições comerciais.

Dessa forma, a empresa responsável não deve somente prezar pelo cumprimento espontâneo e ético da legislação em suas atividades, mas também deve se atentar e verificar quem são seus parceiros econômicos e se eles também possuem um comportamento empresarial socialmente responsável. Fica evidente, portanto, que a responsabilidade social engloba além das ações empresariais positivas, também ações negativas, como a validação dos parceiros e fornecedores, que devem agir de acordo com a ética empresarial e estar alinhados nesse pacto social, a fim de promover os objetivos fundamentais do Estado.

Para elucidarmos a aplicação do tema na prática trabalhista, colacionamos decisão de relatoria de Wilma Nogueira de Araujo Vaz da Silva, em um julgamento proferido pela 8ª Turma do Tribunal Regional da 2ª Região, em 31 de julho de 2000, que determinou a reintegração de um empregado portador de AIDS sob a égide da responsabilidade social da empresa:

REINTEGRAÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE AIDS. RESPONSABILIDADE SOCIAL DA EMPRESA. Como partícipe de sua comunidade e dela refletindo sucessos e insucessos, ganhos e perdas, segurança e risco, saúde e doença, a empresa atualmente já assimila o dever de colaborar na luta que amplamente se trava contra a AIDS e, através de suas lideranças, convenciona condições coletivas em que se exclui a exigência de teste HIV por ocasião da admissão no emprego ou na vigência do contrato, e veda a demissão arbitrária do empregado que tenha contraído o vírus, assim entendida a despedida que não esteja respaldada em motivo econômico, disciplinar, técnico ou financeiro. E isso sob o fundamento de que a questão envolve a vulnerabilidade da saúde pública, não podendo a categoria econômica furtar-se à responsabilidade social que inegavelmente detém. Além do mais, a inviolabilidade do direito à vida está edificada em preceito basilar (artigo 5º, caput, da Constituição Federal)²¹.

²¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Acórdão nº: 20000396782, Processo nº 20000175697, 8ª Turma, Relator(a): WILMA NOGUEIRA DE ARAUJO VAZ DA SILVA, Data de Julgamento: 31 jul. 2000, Data de Publicação: 29 ago. 2000.

A *função social*, por sua vez, nasce como princípio constitucional e cláusula geral no Código Civil e, segundo conceito da própria palavra “função”, cria-se a ideia de consecução de algum fim, sendo, portanto, a função social da empresa, da propriedade e dos contratos um dos caminhos necessários à consolidação dos objetivos consagrados na Constituição Federal. Sob essa ótica:

No contexto de Estado social, todavia, os institutos jurídicos não mais são garantidos para a consecução de objetivos individuais. Ao contrário, passam a ter que exercer o que hoje chamamos de função social. A função social do direito é garantir o exercício de direitos pelos indivíduos e pela sociedade que contribuam à consecução dos objetivos sociais. Tudo o que há na esfera jurídica deve guardar relação com a sociedade à qual serve²².

Todo instituto jurídico, portanto, deve ser orientado a uma determinada função para o alcance de seus fins estabelecidos e, nesse cotejo, as empresas devem observar a repercussão de sua atividade dentro do contexto social.

Assim, o artigo 5º da Constituição Federal, ao tratar dos direitos fundamentais e deveres individuais e coletivos, garante o direito de propriedade e determina que ela atenderá a sua função social; já o artigo 170, estabelecendo os princípios gerais da atividade econômica, dispõe que a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observado, dentre outros, o princípio da função social da propriedade. Podemos verificar o princípio, ainda, no inciso I do § 1º do artigo 173.

A propriedade, como um bem de produção organizado na forma de empresa, deve observar a função social, desempenhando seu papel social na proteção da dignidade do empregado, uma vez que o trabalho é um dos elementos concretizadores desse direito fundamental, conforme artigo 6º da Constituição Federal.

Interessante, ainda, evidenciar que em recente julgado, datado de abril de 2018, a 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, sob a relatoria de Alzenir Bollesi de Plá Loeffler como razões para deferir o pedido de equiparação salarial, relacionou a função social da empresa à implementação dos objetivos fundamentais da República (artigos 1º e 3º da Carta Magna de 1988), no sentido que esta deve atuar pela diminuição das desigualdades regionais e sociais entre as pessoas, em especial aquelas que laboram de forma subordinada:

²² AMARAL, Luiz Fernando de Camargo Prudente do. *A função social da empresa no direito constitucional econômico brasileiro*. São Paulo: SRS Editora, 2008, p. 69.

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. VALOR SOCIAL DO TRABALHO. FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA. CORREÇÃO DAS DESIGUALDADES SOCIAIS E REGIONAIS. A Constituição Federal (arts. 1º e 3º) enuncia que a República Federativa do Brasil é um Estado Democrático de Direito, de modo que o Estado e a sociedade, inclusive a empresária, devem implementar os objetivos fundamentais da República, ou seja, devem atuar para diminuir as desigualdades regionais e sociais entre as pessoas, em especial aquelas que laboram subordinadamente. Assim, à luz dos princípios do valor social do trabalho e da livre iniciativa, da função social da empresa e da função social do contrato de trabalho, se dois trabalhadores desempenham labor com a mesma perfeição técnica e produtividade, em idêntica função, prestando serviços ao mesmo empregador e na mesma localidade, devida é a contraprestação específica, para que seja assegurada a igualdade salarial entre ambos, o que restou configurado no caso em tela²³.

A função social, ainda, pode ter duas faces: uma de natureza *endógena*, a qual interliga todo a cadeia interna da empresa aos interesses da própria atividade e, outra de natureza *exógena*, os quais seriam os próprios interesses externos da empresa²⁴.

Nessa seara, a própria legislação traz elementos que caracterizam essas faces como, a título de exemplo, de natureza endógena cita-se os artigos 116 e 154 da Lei 6.404/76, que dispõem que o acionista e o administrador devem observar a função social em suas atividades; já de natureza exógena, poderíamos citar diversas leis que tratam de direitos de interesse coletivo, como o código consumerista, as leis envolvendo a livre concorrência e o meio ambiente, e, por que não, a própria lei trabalhista?

Destaca-se, por fim, julgado da Tribunal Regional da 4ª Região, em sede de agravo de petição que, mesmo considerando a importância da preservação da atividade de sociedade empresarial que se encontra em dificuldades para a manutenção do negócio, decidiu em manter a decisão de origem sobre a penhora de bens da empresa, evidenciando que dentre os aspectos da função social da empresa, está a quitação de créditos do trabalhador não satisfeitos em época própria:

AGRAVO DE PETIÇÃO DA EXECUTADA. LIBERAÇÃO DE VALORES PENHORADOS. FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA. A preservação da atividade de sociedade empresarial que se encontra em dificuldades é fundamental para garantir que todos os seus eventuais credores recebam as quantias que lhes são devidas. A parte executada, contudo, deve apresentar alternativas efetivas de solução e quitação do débito, ainda que sob a forma de quitação parcelada da dívida, conforme autorização prevista no art. 916 do CPC. Se desse encargo não se desincumbe, é possível que a penhora recaia sobre tantos bens quantos bastem para

²³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Processo nº: 0000821-77.2015.5.17.0002, 3ª Turma, Relator(a): ALZENIR BOLLESI DE PLÁ LOEFFLER. Data de Julgamento: 02 abr. 2018.

²⁴ AMARAL, Luiz Fernando de Camargo Prudente do. Op. cit., p. 119.

o pagamento do crédito trabalhista, a teor do que dispõe o art. 831 do CPC. Agravo não provido²⁵.

Diante o exposto, em que pese as diferenças referente às definições de responsabilidade social e a função social, essas estão interligadas na medida em que a empresa deve, na realização de suas atividades, além de cumprir o ordenamento jurídico propriamente dito, de forma espontânea e voluntária, se preocupar com uma atuação ética e social a fim de valorizar, dentre outros aspectos não menos importantes, o trabalho humano, o qual deve ter sua dignidade respeitada e não pode ser tratado como mercadoria.

Apesar de parecerem institutos abstratos, genéricos e até mesmo distantes do Direito do Trabalho, é por meio dos julgados colacionados que se evidencia que tanto o conceito de responsabilidade social, quanto o de função social foram utilizados como fundamentos para as decisões em benefício do próprio trabalhador.

E é através desse aspecto, que se demonstra relevante estudarmos a responsabilidade e função das empresas no âmbito do Direito do Trabalho, sobretudo quando estamos diante de um grupo de empresas e, ainda, perquirir qual a dimensão da responsabilidade do sócio.

Sendo assim, no próximo tópico abordaremos os tipos de responsabilidade trabalhista: solidária e subsidiária.

1.3. TIPOS DE RESPONSABILIDADE NO DIREITO CIVIL E SUA APLICAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

Como visto, o estudo tem como premissa desenvolver o tema referente ao grupo econômico e a extensão da responsabilidade dos sócios no âmbito do Direito do Trabalho. Ora, quando se trata de créditos trabalhistas, considerando que esses possuem um caráter alimentar, o contexto protetivo e, ainda, a responsabilidade e função social das empresas perante a dignidade do trabalhador, o legislador previu alguns meios mais efetivos de garantia dessa verba.

²⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Processo nº 0021050-83.2014.5.04.0025, Seção Especializada em Execução, Relator(a): MARIA DA GRACA RIBEIRO CENTENO, Data de Julgamento: 14 mai. 2019.

Dessa forma, as responsabilidades solidária e subsidiária se revelam numa forma de maior êxito para o empregado, quando na busca de executar o adimplemento do crédito.

Interpretando o magistério de Ari Pedro Lorenzetti, partindo-se da premissa de que a natureza da responsabilidade subsidiária é similar a da solidária, temos que o reconhecimento delas “não visa apenas a garantir que a dívida seja satisfeita, mas também que assim seja sem percalços”²⁶ e, nessa senda, segundo nos ensina, o que inspirou o legislador a fixá-las em determinadas hipóteses foi tanto à segurança na garantia do pagamento dos créditos trabalhistas, quanto à comodidade do trabalhador em escolher o devedor.

Em que pese a similitude, veremos, a seguir, algumas particularidades que as diferencia.

1.3.1. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA

Conforme se extrai do artigo 264 do Código Civil, a responsabilidade solidária pressupõe uma pluralidade de agentes interligados por uma mesma obrigação, podendo essa pluralidade ser de credores (*solidariedade ativa*) ou de devedores (*solidariedade passiva*).

Nesse sentido, segundo ensinamentos do jurista Carlos Roberto Gonçalves, contraída relação obrigacional dessa natureza, cada devedor passa responder não só pela própria quota como também pelas partes dos demais codevedores e, caso venha a solver integralmente a prestação, pode recobrar dos outros as respectivas porções. Da mesma forma, ocorre quando o credor que recebe o pagamento responde perante os demais pelas parcelas de cada um. Portanto, a obrigação solidária se desdobra em várias obrigações, de acordo com a quantidade dos respectivos titulares²⁷.

Ainda de acordo com o professor Gonçalves, a obrigação solidária possui três aspectos: o primeiro deles, novamente, é a *pluralidade de credores ou devedores*, sendo que, a solidariedade ativa resulta em uma facilidade de liquidação da dívida, ao passo que, a passiva, traz uma segurança jurídica ao credor; o segundo, é a *unidade da prestação*, o que se revela como elemento mais característico da responsabilidade solidária, uma vez que apesar

²⁶ LORENZETTI, Ari Pedro. *A responsabilidade pelos créditos trabalhistas*. São Paulo, LTr, 2003, p. 24.

²⁷ GONÇALVES, Carlos Roberto. *Teoria Geral das Obrigações – Coleção Direito Civil Brasileiro, volume 2* – 17. Ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020, Edição Livro Digital, Cap. VI.

de existir uma multiplicidade de agentes, qualquer um dos devedores pode responder, de forma integral, pela dívida, bem como qualquer um dos credores pode exigir o pagamento; por fim, o terceiro é a *corresponsabilidade dos interessados*, no sentido que se um dos devedores quitar a dívida, extingue-se a obrigação de todos, mas este pode exigir dos demais as quotas de cada um e, da mesma forma, caso um dos credores receba a integralidade do crédito, deve transferir aos demais a sua parte respectiva²⁸.

A solidariedade não se presume; resulta da lei ou da vontade das partes. Assim, o artigo 265 do Código Civil, de aplicação subsidiária ao Direito do Trabalho pelo § 1º do artigo 8º da CLT, deixa certo que, se não estipulado em contrato, ou se não expressamente previsto em lei, não haverá responsabilidade solidária.

Do contrário, não se pode presumir a solidariedade, emergindo-se a ideia de que a obrigação se subdivide, e, assim, cada devedor será responsável por sua parcela da dívida e cada credor receberá sua quota do crédito.

Dentro dessa perspectiva, a CLT prevê o cabimento da responsabilidade solidária em três hipóteses: quando as empresas formarem grupo econômico, isto é, quando “estiverem sob a direção, controle ou administração de outra” (§ 2º do artigo 2º), nos contratos de subempreitadas (artigo 455, parágrafo único), na sucessão empresarial e ao sócio retirante, quando ficar comprovada fraude nesses últimos dois casos (artigos 10, 10-A, 448 e 448-A da CLT).

Além de uma facilidade na liquidação da dívida, a solidariedade tem um nítido propósito de assegurar a garantia o crédito e, por isso, acertada a previsão contida na CLT de responsabilidade solidária quando há formação de grupo de empresas, nos contratos de subempreitada ou quando há fraude na sucessão de empresas.

Nos termos do artigo 275 do Código Civil, o credor tem direito a exigir e receber de um ou de alguns dos devedores, parcial ou totalmente, a dívida comum, e se o pagamento tiver sido parcial, todos os demais devedores continuam obrigados solidariamente pelo resto.

²⁸ GONÇALVES, Carlos Roberto. Ibid.

Assim, a solidariedade se revela também como uma comodidade ao credor, uma vez que esse adquire um poder de escolha de acionar o devedor que entender ser o mais solvente ou o mais fácil de localizar, bem como pode demandar contra todos eles.

Insta observar que, se isoladamente acionado, o devedor não pode se valer da tese da divisão da dívida perante os demais, devendo, nesse caso, se valer da ação de regresso para cobrança das parcelas devidas pelos outros devedores a que foi condenado a pagar, conforme prevê o artigo 283 do Código Civil.

Nessa senda, segundo Nelson Nery Junior e Rosa Maria de Andrade Nery “ao coautor ao ato ilícito, que satisfaz por inteiro a reparação pecuniária, tem ação de regresso contra o outro coautor do dano para deste haver reembolso da parte do que por ele pagou”²⁹.

Transpondo a questão novamente ao âmbito do Direito do Trabalho, e considerando o artigo 283, reconhecida a responsabilidade solidária das partes no pagamento das verbas em sentença trabalhista, a homologação da forma de pagamento da dívida não impede que uma das partes solidárias exija da outra o ressarcimento do valor que ultrapassou a sua quota no acordo.

Destaca-se, por fim, que na Justiça Comum, não poderá ser reformada o reconhecimento de solidariedade passiva eventualmente declarada em reclamação trabalhista, sob pena de afronta à coisa julgada trabalhista.

1.3.2. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA

A responsabilidade subsidiária também tem por fim resguardar os créditos de eventuais inadimplementos e, diferentemente da solidariedade, em que todos os devedores são igualmente responsáveis, na subsidiariedade pressupõem-se uma ordem de preferência ou o denominado benefício de ordem: e, nesse sentido, primeiro, será demandado o devedor principal e, apenas quando este não cumprir a obrigação (o pagamento da dívida), os demais serão acionados.

²⁹ NERY JUNIOR, Nelson; NERY, Rosa Maria de Andrade. *Código civil comentado*. 5ª edição revista, ampliada e atualizada até 15.06.2007. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007, p. 410.

No âmbito civil, temos como principal exemplo de responsabilidade subsidiária a fiança, que, nos termos do artigo 818 do Código Civil, é o contrato em que uma pessoa garante satisfazer ao credor uma obrigação assumida pelo devedor, caso este não a cumpra. Caso seja demandado pelo pagamento da dívida, o fiador tem o direito de exigir que sejam primeiro executados os bens do devedor (artigo 827, Código Civil).

Já no Direito do Trabalho, a responsabilidade subsidiária se manifesta nos casos de terceirização em geral e terceirização do trabalho temporário³⁰, a teor do que dispõe a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho e a Lei 6.109/74. Segundo os itens IV e V da Súmula, o parágrafo 5º do artigo 5-A e parágrafo 7º do artigo 10 da Lei, o inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços.

A relação de emprego, nos moldes tradicionais, é uma relação bilateral, considerando que se o empregador contrata um empregado, presume-se que é para este desprender sua energia produtiva para o negócio daquele empregador. A contratação através da terceirização se descola do modelo tradicional, uma vez que o trabalhador irá prestar serviços ao tomador sem manter com ele qualquer vínculo trabalhista, o qual mantém com a empresa intermediadora, que é quem contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços (artigo 4º-A, *caput* e § 1º da Lei nº 6.109/74).

Com efeito, a terceirização será considerada ilícita quando restar configurada a ingerência da contratante (empresa tomadora) sobre a execução dos serviços contratados e, como consequência, haverá a formação do vínculo empregatício diretamente com a contratante. Por outro lado, quando a terceirização for lícita, ocorrendo o inadimplemento de parcelas decorrentes da legislação do trabalho pela intermediadora, o tomador de serviços responderá subsidiariamente.

Destaca-se que a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora dos serviços decorre tanto de previsão legislativa nesse sentido, quanto da culpa na eleição da contratação da empresa intermediadora (culpa *in eligendo*) ou mesmo da ausência de fiscalização do cumprimento das obrigações trabalhista por esta (culpa *in vigilando*).

³⁰ CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. *Comentários à reforma trabalhista*. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017, p. 85

Nesse contexto, mais uma vez podemos evidenciar a importância da responsabilidade e função social das empresas, dado que não se pode contratar qualquer prestadora de serviços terceirizados, sendo necessário uma diligente escolha e vigilância dessas intermediadoras de mão-de-obra no cumprimento da legislação trabalhista, sob pena da empresa contratante (tomadora) responder, ainda que subsidiariamente, sobre os créditos trabalhistas.

Outra hipótese de grande relevância se dá nos casos de retirada de sócios. Segundo o artigo 10-A da CLT, o sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato. Em caso de fraude, a responsabilidade passa a ser solidária. Tal artigo será mais bem explorado no capítulo III, ao tratarmos da responsabilidade de sócios e desconsideração da personalidade jurídica.

Como visto, ainda, tal responsabilidade subsidiária se assoma como uma verdadeira segurança jurídica ao trabalhador, que terá a garantia, caso o seu real empregador deixe de cumprir as obrigações trabalhistas, de receber os seus créditos da tomadora de serviços ou até mesmo do sócio que se retirou da sociedade.

Feitas essas breves considerações acerca da subsidiariedade, a qual não tínhamos intenção de nos alongarmos, passaremos a analisar o tema proposto: a formação de grupo econômico e a reforma trabalhista.

CAPÍTULO II

O GRUPO ECONÔMICO E A REFORMA TRABALHISTA

Diversos artigos da Consolidação das Leis do Trabalho e de leis trabalhistas esparsas foram alterados pela Lei nº 13.467/17, a lei conhecida como “reforma trabalhista”. O dispositivo referente ao grupo econômico foi um dos poucos que trouxe uma modificação favorável ao trabalhador. É dentro desse contexto que iniciamos o estudo referente ao tema, trazendo o conceito de grupo econômico, os impactos da reforma trabalhista e seus aspectos polêmicos.

2.1. CONCEITO DE GRUPO ECONÔMICO E SUA PREVISÃO LEGAL

Nos termos do parágrafo 2º do artigo 2º da CLT, configura-se o grupo econômico 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. Uma vez configurado o grupo econômico, as empresas a ele pertencentes, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

Nas lições do ilustre professor e ministro Godinho:

O grupo econômico aventado pelo Direito do Trabalho define-se como a figura resultante da vinculação justralhista que se forma entre dois ou mais entes favorecidos direta ou indiretamente pelo mesmo contrato de trabalho, em decorrência de existir entre esses entes laços de direção ou coordenação em face de atividades industriais, comerciais, financeiras, agroindustriais ou de qualquer outra natureza econômica³¹.

Conforme podemos auferir, o objetivo do artigo celetista se relaciona ao que até então propomos neste estudo, no sentido de que coíbe que um empregador se beneficie indiretamente da mão de obra de um trabalhador, ocultando-se, porém, das formalidades necessárias à sua contratação.

Ora, nos parece uma grande evidência do necessário papel da função social e do papel responsável das empresas, haja vista que a pulverização dos empreendimentos empresariais não pode ensejar na conseqüente retirada, cada vez mais expressiva, de direitos sociais

³¹ DELGADO, Mauricio Godinho. Op. cit., p. 500.

básicos do trabalhador. Assim, como participante do grupo, as empresas precisam se preocupar com o cumprimento da legislação trabalhista por todos os integrantes.

Outrossim, devemos considerar que com o desenvolvimento do sistema capitalista, o processo de globalização, o aumento da quantidade de empresas e a consequente exploração desmedida da mão de obra, justifica que tal artigo esteja logo na parte introdutória da CLT. Segundo Russomano:

Esse fenômeno característico da época em que vivemos, que é a época dos investimentos fabulosos e das empresas gigantescas, traz-nos duas conclusões fundamentais para compreensão do papel jurídico do empregador no Direito do Trabalho:

- a) – a unidade do grupo industrial ou comercial;
- b) – a continuidade da relação de emprego (...).

A Introdução do nosso trabalhista consagra, expressamente, essas conclusões³².

Interpretando a obra de Arnaldo Süssekind, podemos concluir que a alta demanda e produção decorrente do sistema capitalista facilitaria a fraude da aplicação da lei trabalhista, o que denota a importância da origem da norma contida na CLT, no tocante ao grupo econômico:

A concentração do poder econômico, que o economista Paul A. Samuelson qualifica de “tremenda”, constitui uma das principais características do capitalismo moderno. Um dos principais teóricos, em que se baseia o sistema capitalista de produção, é o da “livre concorrência”. (...)

O direito do trabalho, diante do fenômeno da concentração econômica, tomou posição, visando a “oferecer ao empregado de um estabelecimento coligado a garantia dos seus direitos contra as manobras fraudulentas ou outros atos prejudiciais, aos quais se prestariam com relativa facilidade as interligações grupais entre as administrações de empresas associadas, se prevalecesse o aspecto meramente formal”. Esta a origem da norma do § 2º do art. 2º da Consolidação (...) ³³.

Uma vez configurado o grupo econômico, como vimos, a responsabilidade será solidária por imperativo legal, consoante os termos dos artigos 2º, § 2º da CLT combinado com o artigo 275 do Código Civil. Como consequência da solidariedade, o trabalhador terá o direito de exigir de todos os integrantes do grupo ou de apenas um deles o pagamento de seus créditos trabalhistas, mesmo se tiver trabalhado em apenas uma das empresas componentes do grupo.

³² RUSSOMANO, Mozart Víctor. *O Empregado e o Empregador no Direito Brasileiro*. Volume 1, 2. Ed. Rio de Janeiro: J. Konfino, 1954, p. 136

³³ SÜSSEKIND, Arnaldo et al. *Instituições de direito do trabalho: Volume I*. 17ª ed. atual. até 30.4.97 – São Paulo: LTr, 1997, p. 303-304.

No Direito do Trabalho, para a configuração do grupo não se exige prova de sua formal constituição, sendo suficiente a mera evidência de elementos de subordinação ou coordenação entre as empresas. Ainda, citando novamente Süsskind, em que pese a previsão em lei, sua existência deve ser comprovada, por qualquer meio de prova, inclusive por indícios e circunstâncias:

A solidariedade não se presume – diz o citado art. 896 do Código Civil – “resulta da lei ou da vontade das partes”. Mas a existência do grupo do qual, por força da lei, decorre a solidariedade, prova-se, inclusive, por índices e circunstâncias. Tal existência é um *fato*, que pode ser provado por todos os meios que o direito admite. Uma coisa é a lei presumir existência de um fato (presunção *juris tantum* ou *juris et de jure*), o que dispensa a prova; outra é o interessado provar essa existência por presunção (*hominis*), que é um meio de prova (...) ³⁴.

Tal entendimento se coaduna com o princípio da primazia da realidade, segundo o qual valoriza-se mais a realidade fática em detrimento às formalidades, com vistas a ampliar as garantias de satisfação do crédito trabalhista de natureza eminentemente alimentar:

O significado que atribuímos a este princípio é o da primazia dos fatos sobre as formas, as formalidades ou as aparências.

Isso significa que em matéria de trabalho importa o que ocorre na prática, mais do que aquilo que as partes hajam pactuado de forma mais ou menos solene, ou expressa, ou aquilo que conste em documentos, formulários e instrumentos de controle ³⁵.

Ensina Otavio Magano Bueno que são 6 (seis) elementos que caracterizam a estrutura do grupo econômico ³⁶. Vejamos cada um desses elementos.

O primeiro, segundo o jurista, são os *participantes*. No ramo trabalhista, diferentemente da legislação comercial, o grupo tem uma amplitude muito maior, podendo ser composto de empresas, sendo prescindíveis a sua constituição em holdings, pools, consórcios e, conforme vimos, até mesmo de prova formal de sua constituição.

O segundo elemento é a *autonomia*, isto é, o grupo é formado de empresas autônomas, cada qual com sua personalidade jurídica própria. Nesse cotejo, cada integrante possui liberdade na contratação de seu pessoal, mas, nas palavras de Magano, cada unidade autônoma “torna-se sujeito aparente da relação empregatícia” ³⁷.

³⁴ SÜSSEKIND, Arnaldo et al. Ibid., p. 306.

³⁵ RODRIGUEZ, Américo Plá. Op. cit., p. 147.

³⁶ MAGANO, Octavio Bueno. *Os Grupos de Empresas no Direito do Trabalho* – São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 1979, p. 241.

³⁷ MAGANO, Octavio Bueno. Ibid., p. 244.

A *relação entre os participantes*, terceiro elemento trazido por Magano, consiste na ideia de que no grupo há uma empresa principal (controladora) e uma ou várias empresas controladas, sendo que a primeira exerce direção, controle ou administração das demais (trata-se do grupo econômico por subordinação). Conforme analisaremos no próximo tópico, com a Reforma Trabalhista, a relação entre os participantes, assim como na Lei do Trabalho Rural, também pode ser de coordenação, o que configura o grupo econômico por coordenação.

O quarto elemento é a *natureza da atividade*, que deve ser necessariamente a atividade econômica. Essa conclusão foi fundamentada na redação anterior do § 2º do art. 2 da CLT que dispunha que as empresas poderiam constituir grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica. Nesse quesito, comenta Alice Monteiro de Barros:

Quando o grupo for constituído de instituições de beneficência, associações recreativas ou outras entidades sem fins lucrativos, a doutrina tem sustentado a impossibilidade de formação de grupo econômico, por entender que a atividade do grupo deve possuir natureza econômica, e, em relação a essas instituições, as atividades possuem aspecto mais altruísta do que econômico, não se enquadrando, portanto, na forma emoldurada no art. 2º, § 2º, da CLT. (...) também não (é) possível grupo econômico composto de profissionais liberais, os quais foram enquadrados no § 1º, do art. 2º, da CLT, ao lado das instituições de beneficência, associações recreativas e entidades sem fins lucrativos, e não como empresa individual ou coletiva de que trata o caput do art. 2º da CLT³⁸.

Como quinto elemento, Magano destaca o *efeito*, que é a própria responsabilidade solidária. Em que pese no próximo tópico abordarmos as alterações trazidas pela Reforma Trabalhista no tocante ao grupo econômico, importante destacarmos que a nova lei extirpou a ideia do empregador único, cuja solidariedade era ativa, de credores. Todavia, antes mesmo da Reforma, já haviam juristas que não comungavam da ideia do empregador único, defendendo ser a solidariedade de natureza meramente passiva. Magano cita o estudo de Orlando Gomes sobre o tema:

Na solidariedade trabalhista não há “devedores” (*stricto sensu*) na mesma obrigação, mas sujeitos distintos responsáveis perante eventual credor de um deles. Nesta não há *debitum* senão apenas *obligatio* em relação às pretensões do credor na relação jurídica travada com um dos sujeitos de um grupo econômico. Dessa diferença resulta que o credor, na solidariedade trabalhista, não tem a liberdade de escolher qualquer dos responsáveis para exigir deles o cumprimento de qualquer das obrigações oriundas da relação de emprego. Como se trata de uma pluralidade, de responsáveis e não de uma pluralidade de devedores só é dado ao credor (empregado) dirigir-se a qualquer das outras empresas do grupo mas somente àquela a cujo quadro pertence e que recebe a sua prestação de trabalho, admitindo-se, quando muito, a escolha, estando extinta a relação. O empregador de determinada empresa de um grupo comercial não pode exigir de outra empresa do grupo, por

³⁸ BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit., p. 258.

exemplo, a concessão de férias ou o pagamento de serviço extraordinário. Mesmo o pagamento de indenizações decorrentes da extinção do vínculo empregatício não deve ser inicialmente exigido senão da empresa em que se rompeu. Duas notas características apresenta, em consequência, a denominada solidariedade trabalhista: a) só se apresenta em certas situações e momentos, pressupondo prestação de trabalho sucessiva do mesmo empregado a duas ou mais empresas do grupo; b) as empresas que formam o grupo econômico não se unificam para se converterem num só e mesmo empregador, tendo as que não se acham nesse posição apenas responsabilidade patrimonial coexistente, mas subsidiária. Nesse contexto, não há como falar muito menos em solidariedade ativa para explicar a prática da cessão temporária de um empregado a outra empresa do grupo” (GOMES, Orlando; VARELA, Antunes, 1977, p. 233-234 apud MAGANO, 1979, p. 264-265).

Por fim, o sexto elemento é o *objetivo sobre que recai*, qual seja, a relação de emprego, afinal é o contrato de trabalho que irradia predominantemente a aplicação das normas celetistas.

Assim, exposto o conceito, o dispositivo celetista e as principais características do grupo econômico, passaremos a abordar as alterações trazidas pela lei da Reforma Trabalhista que alterou sobremaneira o instituto em estudo.

2.2. IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA

A lei da reforma trabalhista (Lei nº 13.467/17) é considerada ainda recente em nosso ordenamento jurídico, sendo que ela foi publicada em 13 de julho de 2017, com vigência a partir de 11 de novembro de 2017. Assim, tão logo publicada, acirrados debates acerca da sua constitucionalidade foram colocados em xeque.

Para Mauricio Godinho Delgado, a reforma trabalhista acarretou um manifesto retrocesso social, uma vez que alterou diversos dispositivos que buscavam estipular um patamar civilizatório mínimo, bem como a igualdade em sentido material no contexto das relações empregatícias. Nesse sentido, extraímos de sua obra:

A Lei n. 13.467/2017 busca romper com essa lógica civilizatória, democrática e inclusiva do Direito do Trabalho, por meio da desregulamentação ou flexibilização de suas regras imperativas incidentes sobre o contrato trabalhista. Essa é a marca e o sentido rigorosamente dominantes desse diploma legal no campo laborativo do Direito.

(...) Ao invés de respeitar o patamar jurídico fixado na Constituição da República, a Lei n. 13.467/2017 simplesmente faz emergir parâmetro jurídico sepultado há décadas no campo do Direito, isto é, a desmedida prevalência do poder econômico

na principal relação de poder existente no âmbito da economia e da sociedade, a relação de emprego³⁹.

Na mesma linha defensiva, citamos Carlos Henrique Bezerra Leite, que assevera que a lei da reforma não se limitou apenas a alterar o texto da CLT, mas sim, sob o argumento da necessidade de “modernização”, “institui três princípios de proteção ao Capital (liberdade, segurança jurídica e simplificação), invertendo os valores, os princípios e as regras de proteção ao trabalhador consagrados em diversas normas constitucionais e internacionais”⁴⁰.

Malgrado a nossa opinião no tocante, é certo que caberá ao Supremo Tribunal Federal julgar a constitucionalidade de determinados artigos da nova lei, ressaltando-se que, no caso das contribuições sindicais, referida Corte Superior entendeu que, neste ponto, não houve retrocesso social na reforma trabalhista, conforme trecho da ementa:

DIREITO CONSTITUCIONAL E TRABALHISTA. REFORMA TRABALHISTA. FACULTATIVIDADE DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL. CONSTITUCIONALIDADE (...) 6. A supressão do caráter compulsório das contribuições sindicais não vulnera o princípio constitucional da autonomia da organização sindical, previsto no art. 8º, I, da Carta Magna, nem configura retrocesso social e violação aos direitos básicos de proteção ao trabalhador insculpidos nos artigos 1º, III e IV, 5º, XXXV, LV e LXXIV, 6º e 7º da Constituição. (...) 14. A autocontenção judicial requer o respeito à escolha democrática do legislador, à minguagem de razões teóricas ou elementos empíricos que tornem inadmissível a sua opção, plasmada na reforma trabalhista sancionada pelo Presidente da República, em homenagem à presunção de constitucionalidade das leis e à luz dos artigos 5º, incisos IV e XVII, e 8º, *caput*, da Constituição, os quais garantem as liberdades de expressão, de associação e de sindicalização⁴¹.

Quanto à alteração legislativa referente ao grupo econômico, entendemos que ela foi positiva ao trabalhador, uma vez que passou a prever, expressamente, a responsabilidade solidária das empresas do grupo horizontal ou por coordenação.

Insta consignar, outrossim, que a nova redação do § 2º do artigo 2º da CLT é praticamente igual à do § 2º do artigo 3º da lei que regulamenta o trabalho rural (Lei nº 5.889/73), vigente em nosso ordenamento jurídico desde 1973.

A tabela a seguir compara os textos legislativos, evidenciando-se a sua similitude:

³⁹ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017* - São Paulo: LTr, 2017, p. 40.

⁴⁰ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho* – 11. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019, p. 44.

⁴¹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.794 Distrito Federal, Relator(a): MIN. EDSON FACHIN. Data de Julgamento: 26 jun. 2018.

Tabela 1 – Comparação das redações da Lei nº 5.889/73 e CLT sobre grupo econômico

Lei do Trabalho Rural	CLT
Art. 3º, § 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.	Art. 2º, § 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.

Fonte: Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e Lei 5.889/73

Antes da vigência da reforma trabalhista, o supracitado artigo da Lei Rural era utilizado por analogia e de forma subsidiária aos grupos econômicos por boa parte da jurisprudência, que acabava reconhecendo a possibilidade da existência do grupo também por coordenação, uma vez que, tal método é autorizado pelo artigo 8º da CLT ao dispor que a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirá, 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.

Conforme assevera Augusto César Leite de Carvalho, o direito é dinâmico o que justificava a atualização da regra celetista mesmo sem uma alteração legislativa, principalmente nos casos em que, em que pese inexistir uma “empresa-mãe”, as empresas guardavam, cada uma, a sua autonomia⁴².

Nesse cotejo, destacamos o aresto proferido pela 8ª Turma do Tribunal Regional da 1ª Região, em que o relator sustenta não limitar o conceito de grupo econômico à definição literal do § 2º do artigo 2º da CLT, uma vez que, no cotidiano da vida socioeconômica novas situações vão surgindo, ressaltando, novamente, a ideia de que o direito é dinâmico e deve acompanhar as mudanças na sociedade:

GRUPO ECONÔMICO - CONFIGURAÇÃO. O grupo se constituirá legalmente quando, do ponto de vista econômico ou financeiro, houver organização hierárquica e permanente entre as empresas congregadas, sob direção, controle ou administração de uma delas, chamada "empresa principal" ou "empresa-mãe". Ou ainda quando todas as empresas, embora não estejam organizadas por critério hierárquico, seguirem a mesma linha de administração, determinada ou determinável por sócio (s) em comum, ou mesmo em decorrência da formação de consórcio urbano de empresas, como ocorre no presente caso. Nesta linha de raciocínio, não limito o

⁴² CARVALHO, Augusto César Leite de. *Direito do Trabalho*. Aracaju: Ed. Evocati, 2011. p. 168

conceito de grupo econômico à definição literal do parágrafo 2º do artigo 2º da CLT arredada de sua *mens legis*, uma vez que, no cotidiano da vida sócio-econômica, vão surgindo novas situações, como as empresas coligadas, consórcios empresariais, joint ventures, que resultam em diversas formas de aglutinação, sem desfigurar com isso a corresponsabilidade das empresas envolvidas em determinada relação jurídica, na medida em que, sob roupagem diversificada, mantém o desiderato de aglutinação para explorar atividade econômica com objetivo comum de resultados⁴³.

Com a reforma trabalhista, repita-se, tal discussão foi superada, uma vez que agora há previsão legal expressa, o que, certamente, garante maior segurança jurídica à sociedade.

Sendo assim, observaremos a seguir a nova redação do parágrafo 2º e a inclusão do parágrafo 3º que mudaram substancialmente diversos aspectos relacionados ao grupo econômico.

Para melhor compreensão da alteração do § 2º, a tabela abaixo faz uma comparação da redação do artigo revogado com a nova redação trazida pela reforma. Vejamos:

Tabela 2 – Comparação das redações do § 2º do art. 2º da CLT

Antes da Reforma Trabalhista	Reforma Trabalhista
§ 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.	§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, <i>ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia</i> , integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

Fonte: Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)

A primeira alteração clara é a que já expusemos: a previsão expressa da solidariedade do grupo econômico por coordenação, ao dispor “*ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia*”. Oportunamente, no próximo tópico, abordaremos as principais diferenças entre grupos por subordinação (grupo vertical) e por coordenação (grupo horizontal), mas fato é que a consequência de ambos se resulta a mesma: aplicação da responsabilidade solidária passiva pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

⁴³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Processo nº 0100934-93.2017.5.01.0073, 8ª Turma, Relator(a): JOSÉ ANTONIO TEIXEIRA DA SILVA, Data de Julgamento: 28 ago. 2018, Data de Publicação: 12 out. 2018

Ocorre que, a lei primitiva à reforma trabalhista, dispunha que, a solidariedade, além de passiva, também seria ativa⁴⁴ sobre os “efeitos da relação de emprego”. A interpretação de boa parte da doutrina era de que, quando a CLT utilizava a palavra “efeitos”, referia-se a ideia de que o grupo econômico se constituía em um empregador único. Tal ideia se coadunava, inclusive, com o item 53 da exposição de motivos da CLT⁴⁵.

Sobre o empregador único, destacamos trecho da obra de Magano:

Não se pode, assim, afirmar, que na legislação brasileira, a regra da solidariedade haja ficado circunscrita ao aspecto obrigacional. Lícito é, ao contrário, afirmar-se refletir ela a concepção do grupo econômico como realidade atuante, apta a produzir efeitos no mundo do Direito, embora não dotada de personalidade jurídica. Isto, aliás, se confirma com o fato de haver sido a mesma realidade expressamente reconhecida como empregador único, ideia que continua inerente à estrutura do texto legal vigente (...).

A apontada ideia de empregador único corresponde à concepção do empregador real, contraposto ao empregador aparente, consoante a qual a existência daquele fica geralmente encoberta pelo véu da personalidade jurídica atribuída a cada uma das empresas do grupo, ressurgindo, porém, toda vez que se levante o mesmo véu, *lifting the corporate veil*, para satisfazer tal ou qual interesse, como o da representação de trabalhadores no âmbito do grupo; o da negociação coletiva ao nível do grupo; o da garantia de condições uniformes de trabalho; o da transferência de trabalhadores; o da soma de períodos de serviços prestados a mais de uma empresa; o da garantia de reintegração do trabalhador em empresa matriz, quando seu contrato rescinde junto à filial; o da distribuição de lucros, etc⁴⁶.

A partir da concepção da figura do empregador único, hipótese que, para Süsskind se adequa à realidade socioeconômica⁴⁷, tem-se que o empregado presta seus serviços em benefício do grupo.

Nesse sentido, podemos citar, ainda com embasamento nos ensinamentos de Magano⁴⁸, que as consequências do reconhecimento do grupo econômico como empregador único, são, dentre outras: (i) *acessio temporis*, isto é, a somatória dos períodos de trabalho prestados pelo trabalhador para mais de uma das empresas do grupo; (ii) unidade do vínculo empregatício, a qual foi validada pela Súmula 129 do Tribunal Superior do Trabalho⁴⁹; (iii)

⁴⁴ Em que pese Süsskind considerar imprópria a utilização do termo “solidariedade ativa”. In: *Instituições de Direito do Trabalho*: Volume I. 17ª ed. atual. até 30.4.97 – São Paulo: LTr, 1997, p. 306.

⁴⁵ 53. Na introdução aperfeiçoou a redação dos artigos; inseriu a definição de empregador, que integra o conceito definitivo da relação de emprego, acompanhando-a da noção legal de empregadora única dada pela Lei nº 435, de 17 de maio de 1937; (...). In: *Exposição de Motivos*.

⁴⁶ MAGANO, Octavio Bueno. *Manual de Direito do Trabalho*, 2ª Ed, v.1-2 – São Paulo: LTr: Ed. da Universidade de São Paulo, 1980, p. 78.

⁴⁷ SÜSSEKIND, Arnaldo et al. Op. cit., p. 306.

⁴⁸ MAGANO, Octavio Bueno. Op. cit., p. 83-84.

⁴⁹ Súmula nº 129 do TST. CONTRATO DE TRABALHO. GRUPO ECONÔMICO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a

transferência do trabalhador de uma para outra empresa integrante do grupo; (iv) equiparação salarial, desde que preenchidos os pressupostos da CLT.

Entretanto, com a Lei nº 13.467/17 e a nova redação do parágrafo 2º, nos parece que a intenção do legislador foi extinguir a ideia do empregador único⁵⁰, uma vez que passou a prever que os integrantes do grupo “*serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego*” e não mais pelos “*efeitos*”, o que entendemos abranger apenas as verbas e créditos trabalhistas.

Outra evidência do ora defendido, vem com a interpretação trazida por Magano, ao comparar a revogada norma celetista com o grupo de empresa da Lei dos Trabalhadores Rurais (que reflete o mesmo texto da reforma trabalhista), quando assevera que a “lei rural, se cinge às obrigações, quer dizer, aos deveres, aos ônus, aos encargos decorrentes da relação de emprego”⁵¹. E, ainda:

Ao contrário do que sucede com o texto da Consolidação das Leis do Trabalho, o da lei do trabalho rural estipula solidariedade meramente passiva, entre as empresas componentes de grupo. A comparação dos dois textos revela, com efeito, que, enquanto o da primeira estabelece a solidariedade para todos os efeitos da relação de emprego, o segundo a fixa tão-somente para as obrigações derivadas da mesma relação⁵².

Contudo, insta salientar que o tema ainda não se encontra pacificado, e apenas com o tempo a jurisprudência revelará a tendência interpretativa, sendo que não podemos perder de vista que, no Direito do Trabalho, há uma maior inclinação protetiva ao empregado, advinda do já citado princípio protetor.

Continuando com as alterações advindas da reforma trabalhista, mais uma novidade foi a inclusão do parágrafo 3º ao artigo 2º, dispondo que 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.

mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário.

⁵⁰ Nessa linha, Vólia Bomfim Cassar. In: *Comentários à Reforma Trabalhista*. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017, p. 20

⁵¹ MAGANO, Octavio Bueno. Op. cit., p. 235.

⁵² MAGANO, Octavio Bueno. Ibid., p. 272-273.

O primeiro aspecto há se considerar é que a coincidência de sócios entre as empresas não pode ser o argumento mais relevante para configuração do grupo, devendo haver outros elementos que corroborem a tese do empregado, tais como a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e atuação conjunta. Delgado alerta que tal exceção deve ser bem compreendida, para não ser alvo de regressão aos direitos trabalhistas e complementa:

Por essa razão, a interpretação lógico-racional sistemática e teleológica da regra excetiva lançada no novo § 3º do art. 2º da CLT conduz ao não enquadramento no grupo econômico enunciado no conceito geral exposto no § 2º do mesmo art. 2º apenas situações efetivamente artificiais, em que a participação societária de um ou outro sócio nas empresas envolvidas seja minúscula, irrisória, absolutamente insignificante, inábil a demonstrar a presença “do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes” (§ 3º, *in fine*, do art. 2º da CLT)⁵³.

Sobre o tema, a 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região entendeu que não se pode supor, unicamente a partir da comunhão de um sócio, que exista grupo econômico entre as empresas:

RECURSO ORDINÁRIO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. MERA IDENTIDADE DE SÓCIOS. NÃO CONFIGURAÇÃO DE GRUPO ECONÔMICO. Não se pode supor, unicamente a partir da comunhão de um sócio, que exista grupo econômico entre as empresas, mormente no caso concreto, em que a ACOR é integrada por dezenas de outros médicos (e conta com outros sócios administradores). Tal entendimento foi reiterado a partir da vigência da Lei 13.467/2017, que acrescentou o § 3º ao art. 2º da CLT, segundo o qual “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 integrante”. Recurso ordinário provido⁵⁴.

Outro ponto que merece destaque é que o novo parágrafo, ao determinar a “atuação conjunta” e o “interesse integrado” exclui, como grupo econômico, as empresas que possuem contratos de franquia e parceria, salvo, por quando houver fraude, em que se constate eventual desvirtuamento dos referidos contratos, com o fim de mascarar o grupo econômico. Isso porque o artigo 9º da CLT determina ser nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos celetistas.

À guisa de conclusão, a previsão contida no novo parágrafo 3º do artigo 2º, já era disseminada por Süsskind, nos seguintes termos:

⁵³ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. Op. cit., p. 101.

⁵⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. Processo nº 0000952-07.2019.5.06.0103, 4ª Turma, Relator(a): NISE PEDROSO LINS DE SOUSA, Data de Julgamento: 10 set. 2019.

Uma observação deve ser feita: nem toda coligação há de ser considerada, necessariamente, um “grupo”, para os efeitos do direito do trabalho. Isto decorre da própria finalidade da norma. Não se incluem, assim, na hipótese prevista no § 2º do art. 2º da Consolidação, as coligações que, não apenas do ponto de vista “jurídico formal”, mas efetivamente, “conservam a cada um dos seus componentes igualdade de poder e independência jurídica, técnica e financeira”, o que pode ocorrer – principalmente, em relação aos “cartéis”. O fato de ser uma mesma pessoa diretora de mais de uma sociedade não revela, igualmente, por si só, a existência do grupo: tais sociedades podem ser, realmente, independentes, autônomas, e fora do controle de quem participe da direção delas⁵⁵.

Por isso, reitera-se, apenas nas hipóteses comprovadas de fraude, dolo e promiscuidade entre as empresas franqueadas e parceiras poderia ensejar a aplicação do instituto, sob pena de ferir a própria finalidade da norma, que visa proteger o empregado que efetivamente trabalha para um grupo econômico com interesses e atuação interligada.

2.3. TIPOS DE GRUPO ECONÔMICO

Inicialmente, ressaltamos que o grupo econômico “para fins justtrabalhistas não necessita se revestir das modalidades jurídicas típicas do Direito Econômico ou do Direito Comercial/Empresarial (holdings, consórcios, pools, etc.)” e não exige, “sequer, prova de sua formal institucionalização cartorial”⁵⁶. Sendo assim, aqui nos referimos aos grupos por subordinação e por coordenação.

Conforme abordamos, além do grupo econômico por subordinação, a reforma trabalhista trouxe expressamente a previsão do grupo por coordenação, em que pese a Lei dos Trabalhadores Rurais já ser aplicada, por analogia, aos grupos trazidos pela Consolidação (econômicos), por parte de expressiva doutrina e jurisprudência.

No presente tópico, pretendemos analisar as principais diferenças entre os tipos de grupo empresarial, em pese a consequência entre ambos ser a mesma: o reconhecimento da responsabilidade solidária entre os integrantes do grupo, pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

Assim, o grupo econômico por *subordinação* ou, também, o grupo *vertical* está presente na redação do parágrafo 2º do art. 2º da CLT desde 1943, quando o legislador se

⁵⁵ SÜSSEKIND, Arnaldo et al. Op. cit., p. 306.

⁵⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. Op. cit., p. 503.

referia a uma ou mais empresas sob direção, controle ou administração de outra e, ainda, a uma empresa principal e suas subordinadas.

Em tal hipótese, há uma empresa principal, uma *holding* ou controladora e, abaixo dela, as empresas filiais, por ela subordinadas e controladas. Magano distingue os conceitos de *holding* e filial, os quais evidenciam que tal grupo é vertical:

A sociedade controladora também se conhece como *holding company*, que se divide em duas espécies fundamentais: a *holding* pura, isto é, a que possui a totalidade de seu capital investido em ações de outras companhias; e a *holding* operacional ou mista, ou seja, aquela que, além de deter ações de outras companhias, por ela denominadas, desempenha atividade própria, produzindo bens e serviços. A primeira espécie dá origem aos chamados grupos financeiros e a segunda aos grupos industriais ou econômicos.

(...) Conceitua-se filial como sociedade sobre a qual uma outra exercer direta ou indiretamente controle estável e permanente, como titular de direitos de sócio ou acionista, ou mediante acordo com outros sócios ou acionistas⁵⁷.

Tal hipótese de configuração empresarial se revela muito comum em grandes corporações e sociedades, mas para fins trabalhistas, conforme determina a CLT, deve haver efetiva direção, administração ou controle de uma empresa sobre a outra.

Podemos aferir do conceito ora destacado, que haverá *controle* quando uma empresa detiver a maioria das ações e um poder dominante, ou o maior poder de decisão e diretrizes sobre outras empresas.

Para Maria Inês Moura S. A. da Cunha, a *administração* e a *direção* são conceitos que se confundem, ao asseverar que uma empresa ser administrada por outra, significa que “aquela é orientada, organizada por esta que lhe traça os rumos e estabelece metas, divide e racionaliza o trabalho, fixa estratégias de atuação no mercado onde atua, visando determinados resultados”⁵⁸.

Ademais, em que pese o poder de controle e/ou direção de uma empresa sobre as demais, um dos requisitos elementares para configurações do grupo é a autonomia entre elas. Caso não configurada essa autonomia entre as empresas, inexistiria a pluralidade de sujeitos aptas a formar um grupo, se relevando, nas palavras de Magano, meras unidades técnicas. E ainda segundo o jurista:

⁵⁷ MAGANO, Octavio Bueno. Op. cit., p. 90-91.

⁵⁸ CUNHA, Maria Inês Moura S. A. da. *Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2010, p. 55

Se estas não fossem autônomas, o grupo nunca chegaria a se formar. O caso seria apenas de uma empresa com vários estabelecimentos. A autonomia dos participantes do grupo constitui, portanto, traço essencial à própria configuração deste. Contudo, também é ínsito ao seu conceito a idéia de controle de uma sociedade sobre as demais. Resulta, que a estrutura do grupo contém em si uma aparente contradição de elementos: o da autonomia com a do controle⁵⁹.

Malgrado a forma tradicional de composição de grupo seja através de uma estrutura hierarquizada, é possível existir grupos econômicos sem a existência de uma empresa controladora. Tal fato adveio da pulverização das empresas, o que resultou em diversas formas de concentração destas.

Diante de tal cenário, parte relevante da jurisprudência e doutrina já consideravam válida a formação de grupo econômico também por coordenação, o que ficou expresso na lei da reforma trabalhista, ao prever a expressão “*ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia*”.

Os grupos por *coordenação*, ou *horizontal*, assim, são formados por empresas que se complementam, que exploraram atividades idênticas ou afins e possuem a mesma gestão ou administração em comum. É o que se extrai das lições de Magano:

No grupo de coordenação, embora se exclua a idéia de controle de uma sociedade por outra, está implícita a de que fiquem sujeitas a interferências recíprocas, reveladoras de colaboração na persecução de um mesmo desiderato. Por isto, sujeita-se o grupo de coordenação *mutais mutandis* aos mesmos deveres impostos ao grupo de subordinação, em face dos interesses públicos, dos credores e dos acionistas⁶⁰.

Se por um lado podemos dizer que há mais hipóteses de concentração de empresas aptas a caracterizar a formação de um grupo econômico, haja vista que basta as empresas se encontrem dispostas de forma horizontal, interagindo de forma recíproca, por outro, o legislador reformista exigiu a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

Nesse quesito, compactuamos com o entendimento do ministro Godinho⁶¹, no sentido de que as próprias empresas pertencentes ao grupo econômico possuem a aptidão técnica da prova, aplicando-se, portanto, o parágrafo 1º do artigo 818 da CLT, também trazido pela reforma trabalhista, que dispõe que diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo ou à maior facilidade de

⁵⁹ MAGANO, Octavio Bueno. Op. cit., p. 97.

⁶⁰ MAGANO, Octavio Bueno. Ibid., p. 132-133.

⁶¹ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. Op. cit., p. 101.

obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

Dando continuidade ao tema proposto no presente estudo, verificamos no próximo capítulo como a extensão da responsabilidade dos sócios pelos créditos trabalhistas, no cotejo também das recentes alterações trazidas pela reforma trabalhista.

CAPÍTULO III

A RESPONSABILIDADE DOS SÓCIOS

Assim como nas questões envolvendo o grupo econômico, a responsabilidade dos sócios, principalmente no âmbito justrabalhista, se revela de grande importância, uma vez que, a nosso ver, está diretamente relacionada à função social e responsabilidade das empresas.

Ora, o sócio por trás da pessoa jurídica, em regra, não deveria ser sujeito passivo de uma obrigação, principalmente se sua empresa respeitasse a legislação vigente e assumisse seu papel social. Todavia, este pode ser responsável pelos créditos trabalhistas, caso a pessoa jurídica não cumpra essa obrigação. É o que passaremos a estudar, considerando, inclusive, as alterações propostas pela reforma trabalhista.

3.1. BREVE PANORAMA DOS TIPOS SOCIETÁRIOS E RESPONSABILIDADES DOS SÓCIOS

Sem a intenção de esgotar o tema, neste tópico pretendemos trazer uma breve abordagem acerca dos tipos societários e a responsabilidade dos sócios afeta a cada um deles. Isso porque, a depender da composição societária, a consequência acerca da responsabilidade patrimonial do sócio será diferente.

Inicialmente, importante consignar que o direito comercial diferencia os conceitos “empresa” e “sociedade”, sendo que, conforme bem assevera Thereza Nahas e vindo de encontro ao disposto no primeiro capítulo, a sociedade “se refere ao sujeito de direito, enquanto a empresa representa o exercício de atividade, o objeto de direito, o que serve para indicar que, efetivamente, as pessoas criadas por ficções jurídicas não se confundem com aquelas que lhes dão vida e desenvolvimento”⁶².

Assim, urge esclarecer que nos capítulos anteriores, utilizamos o termo “empresa”, exatamente porque a própria Consolidação se apropria deste termo para definir empregador,

⁶² NAHAS, Thereza Christina. *Desconsideração da Pessoa Jurídica: reflexos civis e empresariais no direito do trabalho* – Rio de Janeiro: Elsevier, 2007, p. 30.

como pudemos abordar. Todavia, nesse capítulo a palavra “sociedade” se demonstra mais técnica.

Feita essa consideração inicial, a sociedade, sob a perspectiva da pluralidade de sócios, pode ser definida como:

(...) o resultado da união de duas ou mais pessoas, naturais ou jurídicas, que, voluntariamente, obrigam-se a contribuir, de forma recíproca, com bens ou serviços, para o exercício proficiente de atividade econômica e partilha, entre si, dos resultados auferidos nessa exploração.

Tem a formação da sociedade pluripessoal como elemento fundamental a *affectio societatis*, que se traduz pela vontade dos sócios de se unirem por um vínculo societário, realizando colaborações voluntárias, conscientes e ativas para a consecução de propósitos comuns⁶³.

A sociedade, por sua vez, só adquire personalidade jurídica, nos termos do artigo 985 do Código Civil com a inscrição, no registro próprio dos seus atos constitutivos. Nesse sentido, Sílvio de Salvo Venosa sustenta que o “registro ou procedimento legal posterior exigido pela lei não se confunde com a constituição da sociedade, que é anterior”. Todavia, “enquanto não inscritos os atos constitutivos, a sociedade atua como entidade irregular ou de fato, ou como sociedade em comum”⁶⁴.

Portanto, a partir do momento em que uma sociedade se constitui uma pessoa jurídica, conforme ensina Ricardo Negrão⁶⁵, surgem principalmente dois efeitos: o primeiro é a *titularidade negocial e processual*, uma vez que a sociedade passa a ser sujeito de direito, podendo ser parte ativa ou passiva em juízo⁶⁶ e, ainda, entabular negócios jurídicos; e o segundo, é a *individualidade própria e a responsabilidade patrimonial*, no sentido de que a pessoa jurídica não mais se confundirá com os sócios, assim como o patrimônio destes não pode se confundir com o patrimônio da sociedade.

O princípio da separação patrimonial dos bens dos sócios com o da sociedade passou a ser disciplinado expressamente pela Lei nº 13.874/19, lei da liberdade econômica, que introduziu ao Código Civil o artigo 49-A, que estabelece que a pessoa jurídica não se confunde com os seus sócios, associados, instituidores ou administradores. Explicita, ainda,

⁶³ CAMPINHO, Sérgio. *Curso de Direito Comercial - Direito de Empresa* – 17. Ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020, p. 48

⁶⁴ VENOSA, Sílvio de Salvo; RODRIGUES, Cláudia. *Direito Empresarial* – 10. ed. – São Paulo: Atlas, 2020, p. 107.

⁶⁵ NEGRÃO, Ricardo. *Curso de Direito Comercial e de Empresa: teoria geral da empresa e direito societário* – 16 ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020, p. 266.

⁶⁶ Nesse sentido, artigo 75, incisos VIII, IX e X do Código de Processo Civil.

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.

Importante consignar que a sociedade se subdivide em sociedade simples e empresária⁶⁷, mas no presente trabalho não nos ateremos ao estudo dessa diferenciação, haja vista que nos importa é averiguar a extensão da responsabilidade dos sócios perante os créditos trabalhistas. De igual sorte, em que pese existir diversas classificações válidas e importantes acerca dos tipos societários, aprofundaremos apenas uma delas: a classificação quanto à responsabilidade dos sócios.

Dessa forma, uma vez adquirida a personalidade jurídica, a sociedade pode se compor, pela perspectiva da *responsabilidade dos sócios*⁶⁸, em sociedades *limitadas*, sociedades *ilimitadas* ou *mista*.

Nas sociedades *limitadas*, a responsabilidade de cada sócio é restrita ao limite da sua participação no capital social, isto é, pelo valor de suas quotas ou ao preço de emissão das ações subscritas ou adquiridas⁶⁹. Portanto, *a priori*, os bens particulares do sócio não respondem pelas dívidas da sociedade. São exemplos de sociedades limitadas as sociedades por quotas de responsabilidade limitada e as sociedades anônimas.

As sociedades *ilimitadas*, por sua vez, são aqueles em que os sócios respondem com o seu patrimônio particular pelas dívidas da sociedade. Aqui, portanto, uma vez acionada a sociedade, se esta não cumprir a obrigação, automaticamente os sócios integrarão o polo passivo em solidariedade. Podemos citar como sociedade ilimitadas, a sociedade em comum e a sociedade em nome coletivo⁷⁰.

Já as sociedades *mistas*, como o próprio nome sugere, são aquelas nas quais haverá parte dos sócios com responsabilidade limitada, e outra parte terá responsabilidade ilimitada, a exemplo do que dispõe o artigo 1.045 do Código Civil, que ao tratar da sociedade em

⁶⁷ Brevemente, a sociedade *empresária* é a que explora a atividade econômica de forma habitual e organizada, para a produção ou circulação de bens e serviços, buscando precipuamente o lucro. A sociedade *simples*, por sua vez, empreende atividades econômicas específicas, de acordo com o perfil estipulado pela legislação (cooperativas, sociedade de advogados, algumas sociedades dedicadas à atividade agrícola ou pastoril (CAMPINHO, Sérgio, p. 51).

⁶⁸ CAMPINHO, Sérgio. Op. cit., p. 61.

⁶⁹ Artigos 1.052 do Código Civil e art. 1º da Lei 6.404/76.

⁷⁰ Artigos 986, 990 e 1.039 do Código Civil.

comandita simples, dispõe: “na sociedade em comandita simples tomam parte sócios de duas categorias: os comanditados, pessoas físicas, responsáveis solidária e ilimitadamente pelas obrigações sociais; e os comanditários, obrigados somente pelo valor de sua quota”. Além da sociedade em comandita simples, outro exemplo de sociedade mista é a comandita por ações, prevista a partir do artigo 1.090 do Código Civil.

Para além do conceito clássico, a sociedade deve contemplar a ideia de resultado “nas hipóteses previstas em lei, de ato de vontade de uma só pessoa (sociedade unipessoal). E isso porque a pluralidade de membros deixa de ser essência para formação de uma sociedade”⁷¹. Nesse contexto, também é importante citarmos a figura do *empresário individual*, que é a pessoa física que exerce atividade empresarial em nome próprio.

O empresário individual pode ser um Microempreendedor Individual (MEI), uma Microempresa (ME), uma Empresa de Pequeno Porte (EPP) ou um Empresário Individual de Responsabilidade Limitada (EIRELI). Segundo leciona Venosa:

MEI – Esta é a sigla para o Microempreendedor Individual. Trata-se de empresário individual, criado pela Lei Complementar nº 123/2006. O tipo foi criado pela Lei Complementar nº 123/2006 e alterado pela LC 155/201, devendo ter faturamento anual de até R\$ 81 mil, podendo se ajustar ao Simples Nacional. O MEI não pode ter participação em outra empresa como sócio ou titular. Em contrapartida, pode ter um empregado que receba salário-mínimo ou o piso da categoria. (...)

Empresário Individual – Muitos acham que é o mesmo que MEI, mas não é. Eles se diferenciam principalmente com relação à restrição de atividades, ao faturamento anual e ao número de obrigações acessórias. O Empresário Individual também é um profissional que trabalha por conta própria, mas seu faturamento anual máximo pode chegar a até R\$ 360 mil, sendo considerado ME (Microempresa), ou até 3,6 milhões, sendo EPP (Empresa de Pequeno Porte).

EIRELI – Esta é a sigla para Empresa Individual de Responsabilidade Limitada, instituída pela Lei nº 12.411/2011. Trata-se de uma empresa constituída por apenas uma pessoa, detentora de 100% do capital, que não ser inferior a cem vezes o valor do salário-mínimo do ano. A EIRELI estabelece que apenas o patrimônio social da empresa esteja comprometido em casos de dívidas do negócio, protegendo assim os bens pessoais (...)⁷².

Portanto, assim como as sociedades com pluralidade de sócios, os empresários individuais podem ter responsabilidade limitada ou ilimitada. Quando ilimitada, os bens do sócio, pessoa física, e da empresa são indissociáveis e se confundem com a da pessoa física do empresário, que responderá ilimitadamente por todas as suas dívidas até mesmo trabalhistas. Já quando limitada, hipótese prevista no artigo 980-A do Código Civil, a

⁷¹ CAMPINHO, Sérgio. Ibid., p. 49.

⁷² VENOSA, Sílvio de Salvo; RODRIGUES, Cláudia. Op. cit., p. 25

sociedade empresária detém personalidade jurídica diversa da do seu instituidor único e somente o patrimônio social da empresa responderá pelas dívidas da empresa, hipótese em que não se confundirá, em qualquer situação, com o patrimônio do titular que a constitui, ressalvados os casos de fraude (§ 7º do art. 980-A).

3.2. A RESPONSABILIDADE DOS SÓCIOS NO DIREITO DO TRABALHO

Neste tópico trataremos os contornos da questão da responsabilidade dos sócios ao Direito do Trabalho, sobretudo evidenciando as novas alterações legislativas.

Conforme leciona Luciano Martinez:

Tão logo adquiriu o *status* de ente capaz de direitos e obrigações, a pessoa jurídica iniciou um período de crise, motivado por abusos perpetrados e seu nome, A solução para os questionamentos acerca da consideração, havia fundamentalmente no campo jurisprudencial, motivou soluções casuísticas, adotadas normalmente com o objetivo de punir aqueles que se aproveitavam da personalidade jurídica. Iniciaram-se, então, ações tendentes a, quando necessário, superar a forma externa da entidade jurídica, para, penetrando nela, alcançar as pessoas e bens que debaixo de seu véu estivessem escondidas⁷³.

Assim, diante da prevenção desses abusos, no Direito do Trabalho, os artigos 10 e 448 da CLT tratam da figura sucessão de empregadores e alteração subjetiva do contrato, prevendo que qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa ou na propriedade desta não poderá afetar nem os direitos adquiridos por seus empregados, nem seus respectivos contratos de trabalho.

Mauricio Godinho explica que o termo “alteração subjetiva” se demonstra coerente “em face da pessoalidade atávica à figura do empregado e da impessoalidade inerente à figura do empregador, apenas este é que pode se fazer substituir ou alterar ao longo da relação de emprego, sem que tal modificação provoque o rompimento”⁷⁴ do contrato de trabalho.

Nota-se que, sob nenhuma hipótese, o empregado pode ser afetado com as mudanças estruturais de uma empresa, tanto em casos de fusão, aquisição, incorporação de empresas, quanto em situações em que há mudanças do quadro societário.

⁷³ MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho* – 11 ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020, p. 287.

⁷⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. *Sucessão Trabalhista: a renovação interpretativa da velha lei em vista de fatos novo*, in: Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg. - Belo Horizonte, 29 (59): 85-98, Jan./Jun.99, p. 85.

Com a reforma trabalhista, ainda, incluiu-se o artigo 448-A que estipula que, uma vez caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor; porém, a empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência. O entendimento de que a responsabilidade pelo crédito trabalhista é da empresa sucessora se justifica pelo fato de esta possuir o fundo de comércio e o patrimônio⁷⁵.

Também com a reforma trabalhista, a Consolidação passou a dispor sobre a responsabilidade do sócio retirante, com o acréscimo do artigo 10-A. Assim, o sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, observada a seguinte ordem de preferência: (i) a empresa devedora (isto é, o empregador); (ii) os sócios atuais; e (iii) os sócios retirantes. Contudo, o sócio retirante responderá solidariamente com os demais quando ficar comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato.

Conforme assevera Vólia Cassar⁷⁶, o novo artigo celetista foi inspirado no art. 1.032 do Código Civil, sendo que o assunto já era constantemente debatido nos Tribunais, necessitando de uma regulamentação. Nesse sentido, em julgado de 2011, a 2ª Turma do Tribunal Regional da 10ª Região, com o entendimento de que o sócio retirante é responsável pelas obrigações decorrentes do contrato de trabalho, pela simples razão de que se beneficiou da força de trabalho do empregado em favor da sociedade a que pertencia, proferiu o seguinte aresto:

EXECUÇÃO. RESPONSABILIDADE. SÓCIO RETIRANTE. Consoante o parágrafo único do artigo 1003 do Código Civil, o sócio cedente responde solidariamente com o cessionário, perante a sociedade e terceiros, pelas obrigações que tinha como sócio. Consequentemente, até dois anos após a saída é possível imputar responsabilidades ao sócio retirante e, com mais razão, se esta responsabilização envolve obrigações trabalhistas exatamente no período em que ele compunha o quadro societário. Agravo conhecido e não provido⁷⁷.

⁷⁵ SCHIAVI, Mauro. *A Reforma Trabalhista e o Processo do Trabalho: aspectos processuais da Lei n. 13.467/17* – 1. ed. – São Paulo: LTr Editora, 2017, p. 138

⁷⁶ CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. Op. cit., p. 24.

⁷⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Processo nº: 0002500-08.2009.5.10.0103, 2ª Turma, Relator(a): MÁRIO MACEDO FERNANDES CARON. Data de Julgamento: 08 set. 2011

A nosso ver, fez bem o legislador reformista em ressaltar a questão da fraude nesses novos artigos, mesmo que ela já esteja prevista, de modo genérico, no artigo 9º da CLT, que estabelece serem nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na lei trabalhista.

Após aferirmos os tipos societários a partir da responsabilidade dos sócios, inclusive com as alterações contidas na Consolidação, passaremos a analisar o incidente de desconsideração da personalidade jurídica e sua aplicação no Direito do Trabalho, como instrumento efetivo de responsabilizar o sócio pelo uso indevido da pessoa jurídica.

3.3. A DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA

Como vimos, as pessoas jurídicas têm existência distinta dos membros que a compõe, sendo que suas personalidades não se confundem. Todavia, por meio do instituto da desconsideração de personalidade jurídica, excepciona-se a regra da distinção das personalidades jurídicas, com vistas a atingir os bens dos sócios por dívidas contraídas pela sociedade.

Diversas designações podem ser utilizadas para se referir à figura da desconsideração da personalidade jurídica, conforme foi explicitado por Rubens Requião, em 1969. Dentre elas, “*disregard of legal entity*”, “*lifting the corporate veil*” e “*disregard doctrine*”; E, ainda, segundo Requião:

A doutrina desenvolvida pelos tribunais norte-americanos, da qual partiu o Prof. Rolf Serick para compará-la, com a moderna jurisprudência dos tribunais alemães, visa a impedir a fraude ou abuso através o uso da personalidade jurídica, e é conhecida pela designação “*disregard of legal entity*” ou também pela: “*lifting the corporate veil*”. Com permissão dos mais versados no idioma inglês, acreditamos que não pecaríamos se traduzíssemos as expressões referidas como “desconsideração da personalidade jurídica”, ou ainda, como “desestimação da personalidade de jurídica”, correspondente à versão espanhola que lhe deu o Prof. Polo Diez, ou seja “*desestimación de la personalidad jurídica*”. O “*lifting the corporate veil*” seria o “levantamento” ou “descerramento do véu corporativo”, ou da “personalidade jurídica”. Segundo ainda o Prof. Polo Diez a expressão “*disregard of legal entity*” é o equivalente mais próximo da “doutrina da penetração” da personalidade jurídica, da moderna jurisprudência germânica.

O mais curioso é que a “*disregard doctrine*” não visa a anular a personalidade jurídica, mas somente objetiva desconsiderar no caso concreto, dentro de seus limites, a pessoa jurídica, em relação às pessoas ou bens que atrás dela se escondem. É caso de declaração de ineficácia especial da personalidade jurídica para

determinados efeitos, prosseguindo todavia a mesma incólume para seus outros fins legítimos⁷⁸.

Antes de adentrarmos nos aspectos pontuais do incidente de desconsideração personalidade jurídica, faz-se necessário retomarmos, brevemente, o tema acerca da responsabilidade dos sócios ou empresários perante o tipo societário.

Se o tipo societário possui responsabilidade *limitada*, “integralizada sua quota-parte, constituído o capital social ou integralizado o preço das ações subscritas ou adquiridas, nenhuma responsabilidade do sócio subsiste, quer com a sociedade, quer com terceiros”⁷⁹. Dessa forma, o sócio comanditário, na sociedade em comandita simples; o sócio quotista, na sociedade limitada; o sócio acionista, na sociedade anônima e em comandita por ações e o empresário individual de responsabilidade limitada, possuem um patrimônio distinto da sociedade, sendo que esta é que responde pelas obrigações sociais.

De outro lado, se a sociedade possui responsabilidade *ilimitada*, os sócios respondem pelas obrigações sociais desta; todavia, conforme assevera Amador Paes de Almeida, essa responsabilidade não é absoluta, mas tão somente subsidiária, conforme evidencia o artigo 1.024 do Código Civil. São sócios solidários, portanto, os sócios de sociedade em comum; sociedade em nome coletivo; “os sócios comanditados, em sociedade em comandita simples; os sócios ostensivos, em sociedade em conta de participação; e os acionistas diretores, em sociedade em comandita por ações”⁸⁰ e, ainda, tratando-se de empresário individual, os microempreendedores individuais, a microempresa e a empresa de pequeno porte.

Nessa segunda hipótese, entendemos que a instauração de um incidente de desconsideração da personalidade jurídica se revela uma medida ineficaz, uma vez que, pela própria natureza jurídica da sociedade, não há separação entre os patrimônios da empresa e empresário, subsistindo a responsabilidade subsidiária dos sócios, caso descumprida a obrigação pela sociedade⁸¹. Assim, desde já, partiremos da premissa que quando tratarmos do

⁷⁸ REQUIÃO, Rubens. *Abuso de Direito e Fraude através da Personalidade Jurídica (Disregard Doctrine)*. São Paulo: Revista dos Tribunais 410/12, dez./1969, In: Revista dos Tribunais Online, Thomson Reuters, p. 2.

⁷⁹ ALMEIDA, Amador Paes de. *Manual das Sociedades Comerciais: direito de empresa* – com a colaboração de Marina Batista S. L. F. Paes de Almeida – 22 ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 63.

⁸⁰ ALMEIDA, Amador Paes de. *Ibid.*, p. 63.

⁸¹ Nesse sentido, a seguinte ementa: “AGRAVO DE PETIÇÃO. EMPRESA INDIVIDUAL. IDENTIDADE PATRIMONIAL. RESPONSABILIDADE ILIMITADA DO TITULAR. DESNECESSIDADE DE INSTAURAÇÃO DE INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. I - Na hipótese de execução movida em face de empresa individual, não constituída na forma de Empresa Individual de Responsabilidade Limitada - EIRELI (Lei nº 12.441/2011), o seu patrimônio se confunde com o patrimônio

incidente, nos referimos, principalmente, às hipóteses dos tipos societários (e empresário individual) com responsabilidade limitada.

Retomando, pois, à teoria da *disregard of legal entity*, em que pese estar previsto em diversos diplomas jurídicos esparsos, inicialmente no Código de Defesa do Consumidor⁸², na lei que dispõe sobre as sanções derivadas de condutas e atividades lesivas ao meio ambiente⁸³; na lei que estrutura o sistema brasileiro de defesa da concorrência⁸⁴; é certo que foi apenas com o diploma civilista que o instituto alcançou generalidade.

Assim, o artigo 50 do Código Civil, alterado pela recente lei denominada “Lei da Liberdade Econômica”, traz os requisitos necessários da desconsideração, exigindo, principalmente, ato ilícito consistente em abuso da personalidade civil.

Dispõe referido artigo 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.

O abuso há de consistir em: (i) *desvio de finalidade*, entendido como a utilização da pessoa jurídica com o propósito de lesar credores e para a prática de atos ilícitos de qualquer natureza (§ 1º do art. 50) e; (ii) *confusão patrimonial*, que é a ausência de separação de fato entre os patrimônios, caracterizada por cumprimento repetitivo pela sociedade de obrigações do sócio ou do administrador ou vice-versa; transferência de ativos ou de passivos sem efetivas contraprestações; e outros atos de descumprimento da autonomia patrimonial (§ 2º do art. 50).

pessoal do titular, que responde de forma ilimitada por todas as obrigações do negócio. II - Sendo assim, ante a identidade patrimonial, torna-se desnecessária a instauração de incidente de desconsideração da personalidade jurídica da empresa. Agravo improvido (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. Processo nº 0000174-83.2019.5.06.0411, 2ª Turma, Relator(a): SOLANGE MOURA DE ANDRADE. Data de Julgamento: 14 jul. 2020).

⁸² Artigo 28 da Lei nº 8.078/90, que dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências.

⁸³ Artigo 4º da Lei nº 9.605, de 12 de fevereiro de 1998, que dispõe sobre as sanções penais e administrativas derivadas de condutas e atividades lesivas ao meio ambiente, e dá outras providências.

⁸⁴ Artigo 34 da Lei nº 12.529, de 30 de novembro de 2011, que estrutura o Sistema Brasileiro de Defesa da Concorrência; dispõe sobre a prevenção e repressão às infrações contra a ordem econômica; (...) e dá outras providências.

Em outras palavras, o desvio de finalidade se caracteriza nas hipóteses em que a pessoa jurídica pratica atos estranhos ao seu objeto social e, a confusão patrimonial, naquelas em que os sócios utilizam o patrimônio da pessoa jurídica como próprio.

O Código de Defesa do Consumidor ao prever o instituto em estudo, elenca várias práticas ensejadoras a desconsiderar a personalidade jurídica, dentre elas: o abuso de direito; o excesso de poder; a infração da lei; o fato ou ato ilícito; a violação dos estatutos ou do contrato social e encerramento por má administração; a falência, estado de insolvência, encerramento ou inatividade da pessoa jurídica provocados por má administração. E mais: a pessoa jurídica também poderá ser desconsiderada sempre que sua personalidade for, de alguma forma, obstáculo ao ressarcimento de prejuízos causados aos consumidores, nos termos do § 5º do artigo 28.

A doutrina afirma que o parágrafo 5º do artigo 28 da lei consumerista consagrou a denominada *teoria menor da desconsideração*⁸⁵, uma vez que exige menos requisitos para desconsiderar a personalidade jurídica, isto é, tão somente a prova da insolvência da pessoa jurídica para o pagamento das suas obrigações, diferenciando-se do Código Civil que demanda a comprovação do desvio de finalidade ou a confusão patrimonial.

Sobre o incidente de desconsideração da personalidade jurídica, foi o Código de Processo Civil de 2015 que passou a prevê-lo:

Nessa linha de raciocínio, o Código de Processo Civil de 2015, entre os seus artigos 133 e 137, e posteriormente a CLT em seu art. 855-A passaram a admitir expressamente a desconsideração da personalidade jurídica como um incidente de intervenção de terceiros. Teve fim, portanto, a discussão quanto à (des)necessidade de ajuizamento de ação autônoma contra sócio ou sociedade quando este não tivessem sido demandados na petição inicial. Ofereceu-se no referido diploma processual civil uma solução incidental nos autos do mesmo processo, em qualquer unidade judiciária, em qualquer processo, procedimento, rito ou fase processual, para que pudessem ser constrictos os bens dos sócios da sociedade inadimplente ou, numa desconsideração às avessas, os bens da sociedade de que participasse o sócio devedor. A instauração do incidente, para a segurança dos litigantes e terceiros, ademais, passou a ser, por exigência constante do § 1º do art. 134 do CPC/2015, imediatamente comunicada ao distribuidor para as anotações devidas⁸⁶.

No Direito do Trabalho, o incidente já era aplicado por meio do artigo 6º da Instrução Normativa nº 39 do Tribunal Superior do Trabalho. Contudo, a reforma trabalhista passou a

⁸⁵ THEODORO JÚNIOR, Humberto. *Direitos do Consumidor* – 10 ed. – Rio de Janeiro: Forense, 2021, p. 473.

⁸⁶ MARTINEZ, Luciano. Op. cit., p. 290.

discipliná-lo no artigo 855-A, basicamente remetendo ao mesmo procedimento do Código de Processo Civil.

Outrossim, em que pese a previsão do incidente (isto é, de ordem processual), conforme assevera Nahas, diversas teorias sobre a desconsideração da personalidade jurídica foram travadas no ramo trabalhista:

Muito se escreveu sobre a questão no direito do trabalho. O próprio Rubens Requião, precursor da matéria, ponderou que a legislação trabalhista havia tratado do tema no art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho quando cuidou da responsabilidade de empresas do mesmo grupo econômico. Consequentemente, os juristas que se seguiram corroboravam a tese do ilustre professor, entendendo que, na verdade, o direito do trabalho teria permitido de forma expressa a desconsideração naquele dispositivo. Seguiu-se, assim, na doutrina e na jurisprudência trabalhista, o entendimento de que, na verdade, as hipóteses de responsabilidade solidária entre empresas de um mesmo grupo era uma forma de desconsideração, como também o seriam as hipóteses de sucessão de empresas tratada nos arts. 10 e 448 da Consolidação das Leis do Trabalho⁸⁷.

Entendemos que a Consolidação não conceituou o instituto da desconsideração da personalidade jurídica, sendo que sua aplicação no âmbito justrabalhista incide por analogia aos outros diplomas legais.

Com relação ao *grupo de empresas*, destaca-se a previsão do parágrafo 4º do artigo 50 do Código Civil, que estabelece que a mera existência de grupo econômico sem a presença dos requisitos de desvio de finalidade ou confusão patrimonial não autoriza a desconsideração da personalidade da pessoa jurídica.

Já o legislador trabalhista, dispôs que a responsabilidade das empresas pertencentes ao grupo é solidária, não tratando, portanto, de desconsideração da personalidade jurídica, mas sim sobre a incidência da responsabilidade das empresas. E, seguindo esse raciocínio, assim decidiu a 2ª Turma do Tribunal Regional da 24ª Região:

AGRAVO DE PETIÇÃO. INCLUSÃO DE EMPRESA INTEGRANTE DO GRUPO ECONÔMICO À EXECUÇÃO. DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. DESNECESSIDADE. O reconhecimento da responsabilidade solidária de empresa componente de grupo econômico não está afeto ao procedimento da desconsideração da personalidade jurídica (artigo 133 e seguintes do Código de Processo Civil), uma vez que, legalmente, já responde pelos débitos do grupo econômico (artigo 2º, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho)⁸⁸.

⁸⁷ NAHAS, Thereza Christina. Op. cit., p. 99.

⁸⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. Processo nº: 0024478-25.2015.5.24.0076, 2ª Turma, Relator(a): AMAURY RODRIGUES PINTO JUNIOR. Data de Julgamento: 20 fev. 2019.

Igualmente, com relação à figura da sucessão de empresas e do sócio retirante, a nosso ver, o incidente da desconsideração da personalidade jurídica também se revelaria desnecessário, uma vez que a própria CLT estabelece uma ordem de preferência e, inclusive, a responsabilidade subsidiária dos sócios (ou solidária, nos casos de fraude na alteração societária).

Contudo, é certo que a falta de regulamentação na CLT traz uma insegurança jurídica acerca da aplicação do incidente nos casos de grupo de empresas e sucessão⁸⁹, bem como sobre qual diploma legislativo se aplicará no caso concreto. Isso porque, alguns Tribunais Regionais do Trabalho aplicam a teoria menor da desconsideração da personalidade jurídica⁹⁰ e, outros, a afastam⁹¹.

O fundamento para a aplicação da teoria maior da desconsideração da personalidade jurídica no Direito do Trabalho, isto é, aquela do artigo 50 do Código Civil, advém do artigo 855-A da CLT, incluído pela reforma trabalhista e que aplica ao processo do trabalho o incidente previsto nos artigos 133 a 137 do Código de Processo Civil. Assim, considerando que no incidente do processo civilista há dilação probatória, logo, conclui-se que a intenção

⁸⁹ Cita-se, em sentido contrário ao nosso entendimento, a ementa da 6ª Turma do Tribunal Regional da 2ª Região, no processo nº 1001296-27.2017.5.02.0046, de relatoria Salvador Franco de Lima Laurino, que determinou a instauração do incidente da desconsideração da personalidade jurídica, a fim de se apurar eventual alteração da legitimidade passiva para a execução, antes de se agredir o patrimônio do suposto sucessor ou integrante do grupo econômico cujo nome não figure na sentença condenatória ou no título executivo.

⁹⁰ Nesse sentido, a seguinte ementa: “INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. REQUISITOS PARA A RESPONSABILIZAÇÃO DOS SÓCIOS. Na jurisprudência trabalhista foi acolhida a Teoria Menor da Desconsideração da Personalidade Jurídica (art. 28, § 5º, do CDC), em detrimento da Teoria Maior (art. 50 do Código Civil), atribuindo aos sócios a responsabilidade pelo pagamento das dívidas da pessoa jurídica no caso de insuficiência patrimonial desta, estando dispensada a necessidade de prova do desvio de finalidade, da confusão patrimonial ou do abuso de direito”. (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, Processo nº 0010833-48.2019.5.18.0014, 1ª Turma, Relator(a): WELINGTON LUIS PEIXOTO, Data de Julgamento: 09/04/2021).

⁹¹ Em recente decisão, de 21/05/2021, a 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, no processo nº 0010404-55.2016.5.03.0030, aplicou a teoria maior da desconsideração da personalidade jurídica, nos seguintes termos: “A Lei 13.467/2017, como cediço, alterou a CLT em diversos aspectos, dentre eles, com a inclusão de previsão expressa da necessidade de instauração do incidente de desconsideração da personalidade jurídica no processo do trabalho, conforme redação dada ao art. 855-A da CLT, determinando-se a aplicação subsidiária do procedimento previsto nos arts. 133 a 137 do CPC. Assim, passou a ser assegurado aos sócios e à pessoa jurídica o exercício da ampla defesa e do contraditório em caso de pedido de desconsideração da personalidade jurídica, inclusive permitindo a realização de dilação probatória. A determinação de adoção do referido procedimento, ao garantir o direito de defesa ao sócio, deixa clara a intenção do Legislador em vedar a desconsideração da personalidade jurídica pelo mero inadimplemento da dívida pela empresa, como vinha sendo feito na esfera trabalhista, o que dispensaria qualquer produção de provas. Portanto, não é mais admissível a aplicação subsidiária da Teoria Menor da desconsideração da personalidade jurídica prevista no Código de Defesa do Consumidor ao processo do trabalho, eis que esta não se harmoniza com as novas regras procedimentais da CLT. Pelo exposto, para desconsideração da personalidade jurídica faz-se necessário o preenchimento dos pressupostos legais a autorizar a responsabilização dos sócios e administradores, conforme previsto no art. 50 do CC”.

do legislador reformista foi trazer para o âmbito trabalhista também a necessidade de comprovação do desvio de finalidade ou a confusão patrimonial da sociedade, e não mais o mero inadimplemento da dívida pela empresa.

Para nós, de outro lado, tal fundamento não se sustenta.

Primeiramente, porque a aplicação da teoria menor é a que mais se compatibiliza com o sistema protetivo e principiológico do Direito do Trabalho, inclusive se considerarmos que o encargo probatório do “desvio de finalidade” ou da “confusão patrimonial” seria do trabalhador, conforme dispõe o artigo 818 da CLT. Ora, se nos casos envolvendo grupo de empresas, é desnecessária a prova robusta acerca da concatenação das empresas, aqui nos parece que a solução deveria ser a mesma, uma vez que, tal como na configuração de grupo econômico, o empregado busca a concretização do pagamento das suas verbas trabalhistas – no primeiro caso, colocando todas as empresas no polo passivo, e, no segundo, o sócio da empresa.

Ademais, retomando o primeiro capítulo do estudo, nesse caso se a empresa não quitou os créditos trabalhistas, esta descumpriu sua responsabilidade e função social, logo os seus sócios que deverão arcar com a dívida, o que justificaria de plano o seu ingresso no polo passivo da demanda, através do incidente de desconsideração da personalidade jurídica.

Por fim, não se pode olvidar que os elementos fraude e o desvio de finalidade se justificam quando se trata de partes em paridade, como é no âmbito civilista; do contrário, assim como no direito consumerista, o Direito do Trabalho, o empregado é parte vulnerável e hipossuficiente. Não a toa diversos princípios, como vimos, advindo do princípio protetor, buscam igualar as partes nas relações de trabalho.

Portanto, entendemos que a reforma trabalhista, além de ter incluído o incidente da desconsideração da personalidade, poderia ter conceituado e trazido seus elementos caracterizadores, assim como o fez diversas legislações esparsas. Entretanto, a insegurança jurídica está instaurada e, como abordado, dependerá da jurisprudência para firmar se, no âmbito juístral, será aplicável a teoria maior ou menor da desconsideração da personalidade jurídica.

CONCLUSÃO

Como objetivo deste trabalho, propomos analisar os impactos da reforma trabalhista nos grupos econômicos e na responsabilidade dos sócios, tendo como premissa que as novas formas de composição e a consequente pulverização das empresas não podem lesionar os direitos trabalhistas, direitos sociais pela sua própria natureza.

Iniciamos, portanto, conceituando “empresa”, concluindo que essa se amolda à ideia de “atividade” e “empreendimento”, não se confundindo com a pessoa do sócio e nem o local do estabelecimento. Nesse sentido, a empresa como produtora de bens e serviços, possui um papel fundamental na sociedade capitalista, sendo um núcleo econômico que emprega mão de obra, contribui com o Fisco e circula produtos e serviços. Por isso, é importante que a empresa, repita-se, como atividade, seja conservada, pois há uma gama de interesses sociais que a circundam.

Todavia, dentro da perspectiva de sua importância e como parte do corpo social, a empresa deve cumprir com sua responsabilidade social e função social, devendo para tanto cumprir a legislação de forma voluntária, ter uma preocupação ética com seus prestadores de serviço e com o meio ambiente e, sobretudo, adotar práticas compatíveis com o bem-estar da sociedade, consolidando os princípios constitucionais de cidadania, de dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Pudemos destacar que a responsabilidade social e a função social, em que pese serem cláusulas abertas e conceitos jurídicos indeterminados e possuírem uma aplicação ampla e genérica, ainda assim já foram utilizadas como fundamento em decisões das cortes trabalhistas, em assuntos dos mais diversos, como equiparação salarial e reintegração de trabalhador portador de doença grave.

A partir dessa constatação, passamos a relacionar tais ideias aos tipos de responsabilidade no Direito do Trabalho, sendo estes entendidos como uma das formas de salvaguardar o crédito trabalhista do empregado. Ora, quando a Consolidação das Leis do Trabalho prevê que, em algumas hipóteses, há responsabilidade solidária ou subsidiária, quer que o empregado tenha mais de uma opção de se socorrer, caso o devedor principal não cumpra com sua obrigação.

Nesse cotejo, nos deparamos primeiramente com o grupo econômico e a previsão de responsabilidade solidária de todos os seus integrantes.

É legítimo que as empresas possam se constituir em *holdings* e filiais, bem como possam atuar em coordenação e com interesse integrado, configurando-se então um grupo econômico. Todavia, dentro da perspectiva de responsabilidade e função social, se um integrante do grupo não cumpre com a legislação trabalhista, acertada a previsão contida no parágrafo 2º do artigo 2º da CLT, que possibilita ao empregado-credor exigir o cumprimento da obrigação de qualquer uma das empresas, mesmo que elas não sejam de fato seu empregador principal, uma vez que, elas, mesmo que indiretamente, se beneficiaram do seu labor.

Nesse quesito, destacamos que a reforma trabalhista respondeu aos anseios doutrinários e jurisprudenciais ao incluir também a responsabilidade solidária dos grupos econômicos por coordenação, em paridade com os grupos empresariais por subordinação, tal como já fazia a Lei dos Trabalhadores Rurais desde 1973. Por outro lado, nos parece que o legislador reformista retirou a ideia do empregador único, sendo que o grupo passa a ser responsável apenas pelas obrigações decorrentes da relação de emprego e não mais pelos efeitos dessa relação.

Outrossim, com a reforma na CLT, sedimentou-se o entendimento de que a coincidência de sócios entre as empresas não pode ser o argumento mais relevante para configuração do grupo, devendo haver outros elementos que corroborem a tese do empregado, tais como a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e atuação conjunta. Contudo, ainda assim, em consonância com o princípio da primazia da realidade, não é exigida prova formal da constituição do grupo, sendo suficiente a mera evidência de elementos de subordinação ou coordenação entre as empresas.

No tocante à responsabilidade dos sócios, trouxemos conceitos do Direito Empresarial, para aferir que a regra é que as pessoas jurídicas não se confundam com a pessoa dos seus sócios, bem como para elencar os tipos de sociedade empresária e empresários individuais, os quais podem ter responsabilidade limitada, ilimitada ou mista.

No Direito do Trabalho, a importância da responsabilidade dos sócios vem evidenciada na previsão de que qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa ou

mudança na propriedade não afete os direitos adquiridos por seus empregados e nem mesmo influencie nos contratos de trabalho. Assim, a reforma trabalhista passou a prever expressamente a responsabilidade subsidiária do sócio retirante, respeitada a ordem de preferência estabelecida, bem como a responsabilidade solidária nas hipóteses de comprovada fraude na transferência ou alteração jurídica da sociedade.

Ainda, verificamos a teoria da desconsideração da personalidade jurídica como uma forma efetiva de excepcionar a regra de separação patrimonial da sociedade empresária com a de seus sócios, em alguns casos quando há fraude ou desvio de finalidade e, em outros, quando há o mero descumprimento das obrigações por parte da empresa.

Primeiro, consideramos que o incidente de desconsideração da personalidade jurídica é desnecessário quando se trata de sociedades empresárias de responsabilidade ilimitada, pois já há previsão legal de que, uma vez não cumprida as obrigações sociais, o sócio responde diretamente por elas. Nesse mesmo sentido, quando a CLT prevê responsabilidade subsidiária ou solidária (como nos casos do sócio retirante e do grupo de empresas), já há delimitação do alcance dessas responsabilidades, demonstrando-se inócuo e burocrático a instauração do incidente.

Após, verificamos que diversas legislações esparsas trouxeram os elementos caracterizadores para se efetivar a desconsideração da personalidade jurídica, umas trazendo a denominada teoria menor, como o Código de Defesa do Consumidor e a Lei Ambiental, e outras a teoria maior da desconsideração, como no caso do Código Civil. Vale dizer, a teoria trazida pelo Código Civil exige a comprovação do desvio de finalidade ou da confusão patrimonial, ao passo que a legislação consumerista se contenta com a mera insolvência da pessoa jurídica para o pagamento das suas obrigações.

No Direito do Trabalho, infelizmente, o legislador reformista apenas passou a prever o incidente da desconsideração no corpo da CLT, o qual segue as regras estabelecidas no Código de Processo Civil, sem, contudo, estabelecer quais os requisitos para sua configuração, ou mesmo, qual teoria esse ramo jurídico seria adepto.

Com isso, criou-se uma insegurança jurídica em nosso ordenamento, uma vez que, conforme vimos, há jurisprudência nos dois sentidos: de um lado, defendendo a aplicação da

teoria menor da desconsideração da personalidade jurídica no âmbito justrabalhista e, de outro, afastando-a para aplicar a regra civilista.

Para nós, a teoria menor da desconsideração da personalidade jurídica é que mais se adequa ao ramo principiológico ora estudado, revelando-se, inclusive, uma consequência da inobservância da responsabilidade e função social da empresa, no sentido de que os sócios devem arcar imediatamente com as obrigações de sua empresa, pelo mero inadimplemento das suas obrigações perante o empregado, parte vulnerável da relação.

Dentro desse debate, verifica-se que não há posicionamento certo ou errado, sendo que a jurisprudência se firmará de acordo com a realidade socioeconômica ora vivenciada.

Diante o exposto, concluímos que o tema estabelecido no início deste trabalho foi alcançado com a delineação e caracterização minuciosa dos conceitos e consequências do grupo econômico e da responsabilidade dos sócios, diante do contexto de reformas legislativas. Para tanto, utilizamos de pesquisa doutrinária e jurisprudencial de diversos tribunais para fundamentar todas as teses discutidas.

BIBLIOGRAFIA

ALMEIDA, Amador Paes de. *Apontamentos Críticos ao Direito de Empresa*. In: Revista Literária de Direito. Edição: Janeiro/Março de 2003.

_____. *Manual das Sociedades Comerciais: direito de empresa – com a colaboração de Marina Batista S. L. F. Paes de Almeida – 22 ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.*

AMARAL, Luiz Fernando de Camargo Prudente do. *A Função Social da Empresa no Direito Constitucional Econômico Brasileiro*. São Paulo: SRS Editora, 2008.

ASQUINI, Alberto. *Perfis da Empresa*. In: Revista de direito mercantil, industrial, econômico e financeiro. São Paulo, n. 104, out-dez, 1996. Tradução de Fabio Konder Comparato: *Profili dell'impresa*, in Rivista del Diritto Commerciale, 1943, v. 41, I.

BARBIERI, José Carlos; CAJAZEIRA, Jorge Emanuel Reis. *Responsabilidade social empresarial e empresa sustentável – 3 ed. – São Paulo: Saraiva, 2016.*

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

BASTOS, Bianca. *Limites da responsabilidade trabalhista na sociedade empresária: a despersonalização do empregador como instrumento para vinculação do patrimônio do sócio*. São Paulo, LTr, 2011.

CAMPINHO, Sérgio. *Curso de Direito Comercial - Direito de Empresa – 17. Ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020.*

CARVALHO, Augusto César Leite de. *Direito do Trabalho*. Aracaju: Ed. Evocati, 2011.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. *Comentários à Reforma Trabalhista*. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

COELHO, Fábio Ulhoa. *Novo Manual de Direito Comercial: Direito de Empresa*. 29 ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

CUNHA, Maria Inês Moura S. A. da. *Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017* - São Paulo: LTr, 2017.

_____. *Curso de Direito do Trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores* – 18. ed. – São Paulo: LTr, 2019.

_____. *Sucessão Trabalhista: a renovação interpretativa da velha lei em vista de fatos novo*, in: Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg. - Belo Horizonte, 29 (59): 85-98, Jan./Jun.99.

GONÇALVES, Carlos Roberto. *Teoria Geral das Obrigações* – Coleção Direito Civil Brasileiro, volume 2 – 17. Ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020, Edição Livro Digital.

INSTITUTO ETHOS. *Sobre o Instituto*, disponível em: <<http://www.ethos.org.br>>. Acesso em 17 de jul. de 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho* – 11. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LORENZETTI, Ari Pedro. *A Responsabilidade pelos Créditos Trabalhistas*. São Paulo, LTr, 2003.

MAGANO, Octavio Bueno. *Manual de Direito do Trabalho*, 2ª Ed, v.1-2 – São Paulo: LTr: Ed. da Universidade de São Paulo, 1980.

_____. *Os Grupos de Empresas no Direito do Trabalho* – São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 1979.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *Direito do Trabalho* – 16 ed. – São Paulo: Atlas, 2015.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. *Metodologia do Trabalho Científico: projetos de pesquisa, pesquisa bibliográfica, teses de doutorado, dissertações de mestrado, trabalhos de conclusão de curso* – 9 ed. – São Paulo: Atlas, 2021.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho* – 11 ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARTINS, Marcos Madeira de Mattos. *A Empresa e o Valor do Trabalho Humano* – 2 ed. – São Paulo: Almedina, 2015.

MARTINS-COSTA, Judith. *O novo Código Civil brasileiro: em busca da “ética da situação*. In: BRANCO, Gerson Luiz Carlos; MARTINS-COSTA, Judith. *Diretrizes teóricas do novo Código Civil brasileiro*. São Paulo: Saraiva, 2002.

NAHAS, Thereza Christina. *Desconsideração da Pessoa Jurídica: reflexos civis e empresariais no direito do trabalho* – Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho* – 29. ed. – São Paulo: Saraiva, 2014.

NEGRÃO, Ricardo. *Curso de Direito Comercial e de Empresa: teoria geral da empresa e direito societário* – 16 ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

NERY JUNIOR, Nelson; NERY, Rosa Maria de Andrade. *Código Civil Comentado*. 5ª edição revista, ampliada e atualizada até 15.06.2007. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007.

REALE, Miguel. *O Direito como Experiência: introdução à epistemologia jurídica*. 2. ed. – São Paulo: Saraiva, 1992.

REQUIÃO, Rubens. *Abuso de Direito e Fraude através da Personalidade Jurídica (Disregard Doctrine)*. São Paulo: Revista dos Tribunais 410/12, dez./1969, In: Revista dos Tribunais Online, Thomson Reuters, acesso em 27 de ago. de 2021.

RODRIGUEZ, Américo Plá. Tradução e Revisão Técnica de Wagner D. Giglio. *Princípios de Direitos do Trabalho*. 3ª edição atualizada – São Paulo: LTr, 2000.

RUSSOMANO, Mozart Víctor. *O Empregado e o Empregador no Direito brasileiro: Volume 1*. 2. Ed. Rio de Janeiro: J. Konfino, 1954.

SANTOS, Alessandro Rangel Veríssimo dos. *A função social da empresa nas relações de trabalho*. In: *Direito Empresarial do Trabalho*, coord. Marcos César Amador Alves. Caxias do Sul: Plenum, 2010.

SCHIAVI, Mauro. *A Reforma Trabalhista e o Processo do Trabalho: aspectos processuais da Lei n. 13.467/17* – 1. ed. – São Paulo: LTr Editora, 2017.

SÜSSEKIND, Arnaldo et al. *Instituições de Direito do Trabalho: Volume I*. 17ª ed. atual. até 30.4.97 – São Paulo: LTr, 1997.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. *Direitos do Consumidor* – 10 ed. – Rio de Janeiro: Forense, 2021.

VENOSA, Sílvio de Salvo; RODRIGUES, Cláudia. *Direito Empresarial* – 10. ed. – São Paulo: Atlas, 2020.

LEGISLAÇÃO

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.425, de 1º de maio de 1943. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 3 de jun. de 2021.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 3 de jun. de 2021.

BRASIL. Decreto Legislativo nº 6, de 2020. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm>. Acesso em: 10 de jun. de 2021.

BRASIL. Exposição de motivos CLT. Disponível em: < https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/29280/1943_clt_exposicao_motivo.pdf?sequence=1>. Acesso em 29 de ago. de 2021.

BRASIL. Índice de Súmulas do TST. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em 29 de ago. 2021.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm>. Acesso em: 3 de jun. de 2021.

BRASIL. Lei nº 12.529, de 30 de novembro de 2011. Estrutura o Sistema Brasileiro de Defesa da Concorrência; dispõe sobre a prevenção e repressão às infrações contra a ordem econômica; altera a Lei nº 8.137, de 27 de dezembro de 1990, o Decreto-Lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941 - Código de Processo Penal, e a Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985; revoga dispositivos da Lei nº 8.884, de 11 de junho de 1994, e a Lei nº 9.781, de 19 de janeiro de 1999; e dá outras providências. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12529.htm#art127>. Acesso em: 27 de ago. de 2021.

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm>. Acesso em: 25 de ago. de 2021.

BRASIL. Lei nº 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 17 de ago. de 2021.

BRASIL. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019compilado.htm>. Acesso em: 9 de ago. de 2021.

BRASIL. Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976. Dispõe sobre as Sociedades por Ações. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6404compilada.htm>. Acesso em: 31 de jul. de 2021.

BRASIL. Lei nº 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/l8078compilado.htm>. Acesso em: 27 de ago. de 2021.

BRASIL. Lei nº 9.605, de 12 de fevereiro de 1998. Dispõe sobre as sanções penais e administrativas derivadas de condutas e atividades lesivas ao meio ambiente, e dá outras providências. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9605.htm>. Acesso em: 27 de ago. de 2021.

BRASIL. Resolução nº 203, de 15 de março de 2016. Edita a Instrução Normativa nº 39, que dispõe sobre as normas do Código de Processo Civil de 2015 aplicáveis e inaplicáveis ao Processo do Trabalho, de forma não exaustiva. Disponível em: < <https://www.tst.jus.br/documents/10157/429ac88e-9b78-41e5-ae28-2a5f8a27f1fe>>. Acesso em 29 de ago. 2021.

ITÁLIA. Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 262. Codice civile. Disponível em < <https://www.altalex.com/documents/codici-altalex/2015/01/02/codice-civile>>. Acesso em: 3 de jun. 2021.

JURISPRUDÊNCIA

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.794 Distrito Federal, Relator(a): MIN. EDSON FACHIN. Data de Julgamento: 26 jun. 2018. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15339959032&ext=.pdf>>. Acesso em 18 de ago. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Processo nº: 0002500-08.2009.5.10.0103, 2ª Turma, Relator(a): MÁRIO MACEDO FERNANDES CARON. Data de Julgamento: 08 set. 2011. Disponível em: < https://www.trt10.jus.br/processos/consultasap/acordao.php?nProcTrt=00482&tipo_trt=AP&aProcTrt=2011&dt_julgamento_trt=23/09/2011&%20np=00025-2009-103-10-00-2&nj=M%C1RIO%20MACEDO%20FERNANDES%20CARON&npvoto=266065&tp=AP>. Acesso em 26 de ago. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Processo nº: 0000821-77.2015.5.17.0002, 3ª Turma, Relator(a): ALZENIR BOLLES DE PLÁ LOEFFLER. Data de Julgamento: 02 abr. 2018. Disponível em: < <https://pje.trt17.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000568-31.2016.5.17.0010/2>>. Acesso em 14 de ago. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, Processo nº 0010833-48.2019.5.18.0014, 1ª Turma, Relator(a): WELINGTON LUIS PEIXOTO, Data de Julgamento: 09/04/2021. Disponível em: < <https://pje.trt18.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010833-48.2019.5.18.0014/2>>. Acesso em 28 de ago. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Processo nº 0100934-93.2017.5.01.0073, 8ª Turma, Relator(a): JOSÉ ANTONIO TEIXEIRA DA SILVA, Data de Julgamento: 28 ago. 2018, Data de Publicação: 12 out. 2018. Disponível em: < <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100934-93.2017.5.01.0073/2>>. Acesso em 20 de ago. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região. Processo nº: 0024478-25.2015.5.24.0076, 2ª Turma, Relator(a): AMAURY RODRIGUES PINTO JUNIOR. Data de Julgamento: 20 fev. 2019. Disponível em: < <https://pje.trt24.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0024478-25.2015.5.24.0076/2>>. Acesso em 28 de ago. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Acórdão nº: 20000396782, Processo nº 20000175697, 8ª Turma, Relator(a): WILMA NOGUEIRA DE ARAUJO VAZ DA SILVA, Data de Julgamento: 31 jul. 2000, Data de Publicação: 29 ago. 2000. Disponível em: < <http://www.trtsp.jus.br/geral/Consulta/Jurisprudencia/Ementas/020000396782>>. Acesso em 14 de ago. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Processo nº 1001296-27.2017.5.02.0046, 6ª Turma – Cadeira 5, Relator(a): SALVADOR FRANCO DE LIMA LAURINO, Data de Julgamento: 08 set. 2020. Disponível em: <<https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001296-27.2017.5.02.0046/2>>. Acesso em 28 de ago. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Processo nº 0010404-55.2016.5.03.0030, 3ª Turma, Relator(a): DANILO SIQUEIRA DE CASTRO FARIA, Data de Julgamento: 21/05/2019. Disponível em: < <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010404-55.2016.5.03.0030/2>>. Acesso em 28 de ago. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Processo nº 0021050-83.2014.5.04.0025, Seção Especializada em Execução, Relator(a): MARIA DA GRACA RIBEIRO CENTENO, Data de Julgamento: 14 mai. 2019. Disponível em: <<https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0021050-83.2014.5.04.0025/2>>. Acesso em 21 de ago. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. Processo nº 0000952-07.2019.5.06.0103, 4ª Turma, Relator(a): NISE PEDROSO LINS DE SOUSA, Data de Julgamento: 10 set. 2019. Disponível em: <<https://pje.trt6.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000952-07.2019.5.06.0103/2>>. Acesso em 21 de ago. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. Processo nº 0000174-83.2019.5.06.0411, 2ª Turma, Relator(a): SOLANGE MOURA DE ANDRADE. Data de Julgamento: 14 jul. 2020. Disponível em: <<https://pje.trt6.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000174-83.2019.5.06.0411/2>>. Acesso em 29 de ago. 2021.

ANEXO A

Legislação e Súmulas utilizadas no corpo do trabalho

Constituição da República Federativa do Brasil de 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; (Vide Lei nº 13.874, de 2019)

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.

Art. 3º. Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;

II - garantir o desenvolvimento nacional;

III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

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, nos termos seguintes:

(...)

XXII - é garantido o direito de propriedade;

XXIII - a propriedade atenderá a sua função social;

Art. 6º. São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

I - soberania nacional;

II - propriedade privada;

III - função social da propriedade;

IV - livre concorrência;

V - defesa do consumidor;

VI - defesa do meio ambiente;

VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 42, de 19.12.2003)

VII - redução das desigualdades regionais e sociais;

VIII - busca do pleno emprego;

IX - tratamento favorecido para as empresas brasileiras de capital nacional de pequeno porte.

IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 6, de 1995)

Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei. (Vide Lei nº 13.874, de 2019)

Art. 173. Ressalvados os casos previstos nesta Constituição, a exploração direta de atividade econômica pelo Estado só será permitida quando necessária aos imperativos da segurança nacional ou a relevante interesse coletivo, conforme definidos em lei.

§ 1º. A lei estabelecerá o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias que explorem atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de prestação de serviços, dispondo sobre:

I - sua função social e formas de fiscalização pelo Estado e pela sociedade;

II - a sujeição ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários;

III - licitação e contratação de obras, serviços, compras e alienações, observados os princípios da administração pública;

IV - a constituição e o funcionamento dos conselhos de administração e fiscal, com a participação de acionistas minoritários;

V - os mandatos, a avaliação de desempenho e a responsabilidade dos administradores.

Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho

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

§ 1º. Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º. Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego. (Redação dada pela Lei nº 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.

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.

§ 1º. O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º. Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 3º. No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 9º. Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Art. 10. Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

Art. 10-A. O sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, observada a seguinte ordem de preferência:

I - a empresa devedora; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - os sócios atuais; e (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

III - os sócios retirantes. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Parágrafo único. O sócio retirante responderá solidariamente com os demais quando ficar comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 58. A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

§ 1º. Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. (Parágrafo incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)

§ 2º. O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

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 nº 13.467, de 2017)

Art. 448. A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

Art. 448-A. Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores prevista nos arts. 10 e 448 desta Consolidação, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Parágrafo único. A empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 455. Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro.

Parágrafo único. Ao empreiteiro principal fica ressalvada, nos termos da lei civil, ação regressiva contra o subempreiteiro e a retenção de importâncias a este devidas, para a garantia das obrigações previstas neste artigo.

Art. 818. O ônus da prova incumbe: (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 1º. Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º. A decisão referida no § 1º deste artigo deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, implicará o adiamento da audiência e

possibilitará provar os fatos por qualquer meio em direito admitido. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 3º. A decisão referida no § 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Art. 855-A. Aplica-se ao processo do trabalho o incidente de desconsideração da personalidade jurídica previsto nos arts. 133 a 137 da Lei no 13.105, de 16 de março de 2015 - Código de Processo Civil. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 1º. Da decisão interlocutória que acolher ou rejeitar o incidente: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - na fase de cognição, não cabe recurso de imediato, na forma do § 1º do art. 893 desta Consolidação; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - na fase de execução, cabe agravo de petição, independentemente de garantia do juízo; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

III - cabe agravo interno se proferida pelo relator em incidente instaurado originariamente no tribunal. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º. A instauração do incidente suspenderá o processo, sem prejuízo de concessão da tutela de urgência de natureza cautelar de que trata o art. 301 da Lei no 13.105, de 16 de março de 2015 (Código de Processo Civil) (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002

Institui o Código Civil

Art. 49-A. A pessoa jurídica não se confunde com os seus sócios, associados, instituidores ou administradores. (Incluído pela Lei nº 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.

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 nº 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 nº 13.874, de 2019)

§ 2º. Entende-se por confusão patrimonial a ausência de separação de fato entre os patrimônios, caracterizada por: (Incluído pela Lei nº 13.874, de 2019)

I - cumprimento repetitivo pela sociedade de obrigações do sócio ou do administrador ou vice-versa; (Incluído pela Lei nº 13.874, de 2019)

II - transferência de ativos ou de passivos sem efetivas contraprestações, exceto os de valor proporcionalmente insignificante; e (Incluído pela Lei nº 13.874, de 2019)

III - outros atos de descumprimento da autonomia patrimonial. (Incluído pela Lei nº 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 nº 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 nº 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 nº 13.874, de 2019)

Art. 264. Há solidariedade, quando na mesma obrigação concorre mais de um credor, ou mais de um devedor, cada um com direito, ou obrigado, à dívida toda.

Art. 265. A solidariedade não se presume; resulta da lei ou da vontade das partes.

Art. 275. O credor tem direito a exigir e receber de um ou de alguns dos devedores, parcial ou totalmente, a dívida comum; se o pagamento tiver sido parcial, todos os demais devedores continuam obrigados solidariamente pelo resto.

Parágrafo único. Não importará renúncia da solidariedade a propositura de ação pelo credor contra um ou alguns dos devedores.

Art. 283. O devedor que satisfaz a dívida por inteiro tem direito a exigir de cada um dos co-devedores a sua quota, dividindo-se igualmente por todos a do insolvente, se o houver, presumindo-se iguais, no débito, as partes de todos os co-devedores.

Art. 421. A liberdade contratual será exercida nos limites da função social do contrato. (Redação dada pela Lei nº 13.874, de 2019)

Parágrafo único. Nas relações contratuais privadas, prevalecerão o princípio da intervenção mínima e a excepcionalidade da revisão contratual. (Incluído pela Lei nº 13.874, de 2019)

Art. 422. Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.

Art. 818. Pelo contrato de fiança, uma pessoa garante satisfazer ao credor uma obrigação assumida pelo devedor, caso este não a cumpra.

Art. 827. O fiador demandado pelo pagamento da dívida tem direito a exigir, até a contestação da lide, que sejam primeiro executados os bens do devedor.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Art. 966. Considera-se empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços.

Parágrafo único. Não se considera empresário quem exerce profissão intelectual, de natureza científica, literária ou artística, ainda com o concurso de auxiliares ou colaboradores, salvo se o exercício da profissão constituir elemento de empresa.

Art. 980-A. A empresa individual de responsabilidade limitada será constituída por uma única pessoa titular da totalidade do capital social, devidamente integralizado, que não será inferior a 100 (cem) vezes o maior salário-mínimo vigente no País. (Incluído pela Lei nº 12.441, de 2011)

§ 1º. O nome empresarial deverá ser formado pela inclusão da expressão "EIRELI" após a firma ou a denominação social da empresa individual de responsabilidade limitada. (Incluído pela Lei nº 12.441, de 2011)

§ 2º. A pessoa natural que constituir empresa individual de responsabilidade limitada somente poderá figurar em uma única empresa dessa modalidade. (Incluído pela Lei nº 12.441, de 2011)

§ 3º. A empresa individual de responsabilidade limitada também poderá resultar da concentração das quotas de outra modalidade societária num único sócio, independentemente das razões que motivaram tal concentração. (Incluído pela Lei nº 12.441, de 2011)

§ 4º (VETADO) (Incluído pela Lei nº 12.441, de 2011)

§ 5º. Poderá ser atribuída à empresa individual de responsabilidade limitada constituída para a prestação de serviços de qualquer natureza a remuneração decorrente da cessão de direitos patrimoniais de autor ou de imagem, nome, marca ou voz de que seja detentor o titular da pessoa jurídica, vinculados à atividade profissional. (Incluído pela Lei nº 12.441, de 2011)

§ 6º. Aplicam-se à empresa individual de responsabilidade limitada, no que couber, as regras previstas para as sociedades limitadas. (Incluído pela Lei nº 12.441, de 2011)

§ 7º. Somente o patrimônio social da empresa responderá pelas dívidas da empresa individual de responsabilidade limitada, hipótese em que não se confundirá, em qualquer situação, com o patrimônio do titular que a constitui, ressalvados os casos de fraude. (Incluído pela Lei nº 13.874, de 2019)

Art. 985. A sociedade adquire personalidade jurídica com a inscrição, no registro próprio e na forma da lei, dos seus atos constitutivos (arts. 45 e 1.150).

Art. 986. Enquanto não inscritos os atos constitutivos, reger-se-á a sociedade, exceto por ações em organização, pelo disposto neste Capítulo, observadas, subsidiariamente e no que com ele forem compatíveis, as normas da sociedade simples.

Art. 990. Todos os sócios respondem solidária e ilimitadamente pelas obrigações sociais, excluído do benefício de ordem, previsto no art. 1.024, aquele que contratou pela sociedade.

Art. 1.024. Os bens particulares dos sócios não podem ser executados por dívidas da sociedade, senão depois de executados os bens sociais.

Art. 1.032. A retirada, exclusão ou morte do sócio, não o exime, ou a seus herdeiros, da responsabilidade pelas obrigações sociais anteriores, até dois anos após averbada a resolução da sociedade; nem nos dois primeiros casos, pelas posteriores e em igual prazo, enquanto não se requerer a averbação.

Art. 1.039. Somente pessoas físicas podem tomar parte na sociedade em nome coletivo, respondendo todos os sócios, solidária e ilimitadamente, pelas obrigações sociais.

Parágrafo único. Sem prejuízo da responsabilidade perante terceiros, podem os sócios, no ato constitutivo, ou por unânime convenção posterior, limitar entre si a responsabilidade de cada um.

Art. 1.045. Na sociedade em comandita simples tomam parte sócios de duas categorias: os comanditados, pessoas físicas, responsáveis solidária e ilimitadamente pelas obrigações sociais; e os comanditários, obrigados somente pelo valor de sua quota.

Parágrafo único. O contrato deve discriminar os comanditados e os comanditários.

Art. 1.052. Na sociedade limitada, a responsabilidade de cada sócio é restrita ao valor de suas quotas, mas todos respondem solidariamente pela integralização do capital social.

§ 1º. A sociedade limitada pode ser constituída por 1 (uma) ou mais pessoas. (Incluído pela Lei nº 13.874, de 2019)

§ 2º. Se for unipessoal, aplicar-se-ão ao documento de constituição do sócio único, no que couber, as disposições sobre o contrato social. (Incluído pela Lei nº 13.874, de 2019)

Art. 1.090. A sociedade em comandita por ações tem o capital dividido em ações, regendo-se pelas normas relativas à sociedade anônima, sem prejuízo das modificações constantes deste Capítulo, e opera sob firma ou denominação.

Art. 1.091. Somente o acionista tem qualidade para administrar a sociedade e, como diretor, responde subsidiária e ilimitadamente pelas obrigações da sociedade.

§ 1º. Se houver mais de um diretor, serão solidariamente responsáveis, depois de esgotados os bens sociais.

§ 2º. Os diretores serão nomeados no ato constitutivo da sociedade, sem limitação de tempo, e somente poderão ser destituídos por deliberação de acionistas que representem no mínimo dois terços do capital social.

§ 3º. O diretor destituído ou exonerado continua, durante dois anos, responsável pelas obrigações sociais contraídas sob sua administração.

Art. 1.092. A assembléia geral não pode, sem o consentimento dos diretores, mudar o objeto essencial da sociedade, prorrogar-lhe o prazo de duração, aumentar ou diminuir o capital social, criar debêntures, ou partes beneficiárias.

Libro V, Titolo II.

Art. 2082. È imprenditore chi esercita professionalmente una attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni o di servizi.

Decreto Legislativo nº 6, de 2020

Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020.

Art. 1º. Fica reconhecida, exclusivamente para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, notadamente para as dispensas do atingimento dos resultados fiscais previstos no art. 2º da Lei nº 13.898, de 11 de novembro de 2019, e da limitação de empenho de que trata o art. 9º da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, com efeitos até 31 de dezembro de 2020, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020.

Art. 2º. Fica constituída Comissão Mista no âmbito do Congresso Nacional, composta por 6 (seis) deputados e 6 (seis) senadores, com igual número de suplentes, com o objetivo de acompanhar a situação fiscal e a execução orçamentária e financeira das medidas relacionadas à emergência de saúde pública de importância internacional relacionada ao coronavírus (Covid-19).

§ 1º. Os trabalhos poderão ser desenvolvidos por meio virtual, nos termos definidos pela Presidência da Comissão.

§ 2º. A Comissão realizará, mensalmente, reunião com o Ministério da Economia, para avaliar a situação fiscal e a execução orçamentária e financeira das medidas relacionadas à emergência de saúde pública de importância internacional relacionada ao coronavírus (Covid-19).

§ 3º. Bimestralmente, a Comissão realizará audiência pública com a presença do Ministro da Economia, para apresentação e avaliação de relatório circunstanciado da situação fiscal e da execução orçamentária e financeira das medidas relacionadas à emergência de saúde pública de importância internacional relacionada ao coronavírus (Covid-19), que deverá ser publicado pelo Poder Executivo antes da referida audiência.

Art. 3º. Este Decreto Legislativo entra em vigor na data de sua publicação.

Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020

Convertida na Lei nº 14.020, de 2020

Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências.

Art. 1º. Esta Medida Provisória institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.

Art. 2º. Fica instituído o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, com aplicação durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º e com os seguintes objetivos:

I - preservar o emprego e a renda;

II - garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e

III - reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública.

Art. 3º. São medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda:

I - o pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda

II - a redução proporcional de jornada de trabalho e de salários; e

III - a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Parágrafo único. O disposto no caput não se aplica, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, aos órgãos da administração pública direta e indireta, às empresas públicas e sociedades de economia mista, inclusive às suas subsidiárias, e aos organismos internacionais.

Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo no Brasil

Considerando:

a) a existência de lista de empregadores e/ou de seus intermediários que exploram mão de obra escrava no Brasil (Portaria MTE 540/2004), que lançam mão de coerção física e moral cerceando a livre opção e a livre ação de trabalhadores;

b) que, malgrado os esforços e avanços empreendidos pelas empresas envolvidas nas diversas cadeias produtivas, órgãos governamentais e entidades da sociedade civil, permanecem ainda no Brasil focos de trabalho forçado, que, no âmbito rural, tem geralmente características de escravidão por dívida cuja erradicação imediata deve ser uma prioridade dos governos e da sociedade;

c) que todas as formas de trabalho forçado são graves violações dos direitos humanos, condenadas expressamente por instrumentos como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, as Convenções nº 29 e 105 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, a Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da OIT e a Convenção Americana sobre Direitos Humanos;

d) que é de grande importância a ampliação da promoção de uma agenda positiva valorizando o comprometimento das empresas e das diversas entidades representativas com a responsabilidade social e o desenvolvimento sustentável;

Acordam os signatários em incrementar esforços visando dignificar e modernizar as relações de trabalho nas cadeias produtivas dos setores comprometidos no “Cadastro de empregadores Portaria MTE 540/2004” que tenham mantido trabalhadores em condições análogas à escravidão. Para tanto, dentro de suas esferas de competência, as partes se comprometem a:

1. Definir metas específicas para a regularização das relações de trabalho nestas cadeias produtivas, o que implica na formalização das relações de emprego pelos produtores e fornecedores, no cumprimento de todas as obrigações trabalhistas e previdenciárias e em ações preventivas referentes à saúde e a segurança dos trabalhadores;
2. Definir restrições comerciais àquelas empresas e/ ou pessoas identificadas na cadeia produtiva que se utilizem de condições degradantes de trabalho associadas a práticas que caracterizam escravidão;
3. Apoiar ações de reintegração social e produtiva dos trabalhadores que ainda se encontrem em relações de trabalho degradantes ou indignas, garantindo a eles oportunidades de superação da sua situação de exclusão social, em parceria com as diferentes esferas de governo e organizações sem fins lucrativos;
4. Apoiar ações de informação aos trabalhadores vulneráveis ao aliciamento de mão de obra escrava, assim como campanhas destinadas à sociedade de prevenção contra a escravidão;
5. Apoiar ações, em parceria com entidades públicas e privadas no sentido de propiciar o treinamento e aperfeiçoamento profissional de trabalhadores libertados;
6. Apoiar ações de combate à sonegação de impostos e à pirataria
7. Apoiar e debater propostas que subsidiem e demandem a implementação pelo Poder Público das ações previstas no Plano Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo.
8. Monitorar a implementação das ações descritas acima e o alcance das metas propostas, tornando públicos os resultados deste esforço conjunto;
9. Sistematizar e divulgar a experiência, de forma a promover a multiplicação de ações que possam contribuir para o fim da exploração do trabalho degradante e do trabalho escravo em todas as suas formas, no Brasil como em outros países;
10. Avaliar, completado um ano da celebração deste termo, os resultados da implementação das políticas e ações previstas neste pacto.

No caso das Federações e Entidades representativas, considerando que estas não possuem poder fiscalizador, o compromisso consiste em recomendar aos seus associados que observem as práticas recomendadas no presente pacto.

É livre a adesão, a este pacto, de quaisquer atores sociais comprometidos com a dignidade, formalização, modernização e erradicação do trabalho degradante e do trabalho escravo.

Brasília, 19 de Maio de 2005

Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976

Dispõe sobre as Sociedades por Ações

Art. 1º. A companhia ou sociedade anônima terá o capital dividido em ações, e a responsabilidade dos sócios ou acionistas será limitada ao preço de emissão das ações subscritas ou adquiridas.

Art. 116. Entende-se por acionista controlador a pessoa, natural ou jurídica, ou o grupo de pessoas vinculadas por acordo de voto, ou sob controle comum, que:

- a) é titular de direitos de sócio que lhe assegurem, de modo permanente, a maioria dos votos nas deliberações da assembléia-geral e o poder de eleger a maioria dos administradores da companhia; e
- b) usa efetivamente seu poder para dirigir as atividades sociais e orientar o funcionamento dos órgãos da companhia.

Parágrafo único. O acionista controlador deve usar o poder com o fim de fazer a companhia realizar o seu objeto e cumprir sua função social, e tem deveres e responsabilidades para com os demais acionistas da empresa, os que nela trabalham e para com a comunidade em que atua, cujos direitos e interesses deve lealmente respeitar e atender.

Art. 154. O administrador deve exercer as atribuições que a lei e o estatuto lhe conferem para lograr os fins e no interesse da companhia, satisfeitas as exigências do bem público e da função social da empresa.

Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974

Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências

Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 1º. A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.

Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 1º. É vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 2º. Os serviços contratados poderão ser executados nas instalações físicas da empresa contratante ou em outro local, de comum acordo entre as partes. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 3º. É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 4º. A contratante poderá estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 5º. A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

Art. 10. Qualquer que seja o ramo da empresa tomadora de serviços, não existe vínculo de emprego entre ela e os trabalhadores contratados pelas empresas de trabalho temporário. (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 1º. O contrato de trabalho temporário, com relação ao mesmo empregador, não poderá exceder ao prazo de cento e oitenta dias, consecutivos ou não. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 2º. O contrato poderá ser prorrogado por até noventa dias, consecutivos ou não, além do prazo estabelecido no § 1º deste artigo, quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 3º. VETADO

§ 4º. Não se aplica ao trabalhador temporário, contratado pela tomadora de serviços, o contrato de experiência previsto no parágrafo único do art. 445 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 5º. O trabalhador temporário que cumprir o período estipulado nos §§ 1º e 2º deste artigo somente poderá ser colocado à disposição da mesma tomadora de serviços em novo contrato temporário, após noventa dias do término do contrato anterior. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 6º. A contratação anterior ao prazo previsto no § 5º deste artigo caracteriza vínculo empregatício com a tomadora.

§ 7º. A contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer o trabalho temporário, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973

Estatui normas reguladoras do trabalho rural

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.

§ 1º. Inclui-se na atividade econômica referida no caput deste artigo, além da exploração industrial em estabelecimento agrário não compreendido na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, a exploração do turismo rural ancilar à exploração agroeconômica. (Redação dada pela Lei nº 13.171, de 2015)

§ 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.

Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015

Código de Processo Civil

Art. 75. Serão representados em juízo, ativa e passivamente:

- I - a União, pela Advocacia-Geral da União, diretamente ou mediante órgão vinculado;
- II - o Estado e o Distrito Federal, por seus procuradores;
- III - o Município, por seu prefeito ou procurador;
- IV - a autarquia e a fundação de direito público, por quem a lei do ente federado designar;
- V - a massa falida, pelo administrador judicial;
- VI - a herança jacente ou vacante, por seu curador;
- VII - o espólio, pelo inventariante;
- VIII - a pessoa jurídica, por quem os respectivos atos constitutivos designarem ou, não havendo essa designação, por seus diretores;
- IX - a sociedade e a associação irregulares e outros entes organizados sem personalidade jurídica, pela pessoa a quem couber a administração de seus bens;
- X - a pessoa jurídica estrangeira, pelo gerente, representante ou administrador de sua filial, agência ou sucursal aberta ou instalada no Brasil;
- XI - o condomínio, pelo administrador ou síndico.

§ 1º. Quando o inventariante for dativo, os sucessores do falecido serão intimados no processo no qual o espólio seja parte.

§ 2º. A sociedade ou associação sem personalidade jurídica não poderá opor a irregularidade de sua constituição quando demandada.

§ 3º. O gerente de filial ou agência presume-se autorizado pela pessoa jurídica estrangeira a receber citação para qualquer processo.

§ 4º. Os Estados e o Distrito Federal poderão ajustar compromisso recíproco para prática de ato processual por seus procuradores em favor de outro ente federado, mediante convênio firmado pelas respectivas procuradorias.

Art. 133. O incidente de desconconsideração da personalidade jurídica será instaurado a pedido da parte ou do Ministério Público, quando lhe couber intervir no processo.

§ 1º. O pedido de desconconsideração da personalidade jurídica observará os pressupostos previstos em lei.

§ 2º. Aplica-se o disposto neste Capítulo à hipótese de desconconsideração inversa da personalidade jurídica.

Art. 134. O incidente de desconconsideração é cabível em todas as fases do processo de conhecimento, no cumprimento de sentença e na execução fundada em título executivo extrajudicial.

§ 1º. A instauração do incidente será imediatamente comunicada ao distribuidor para as anotações devidas.

§ 2º. Dispensa-se a instauração do incidente se a desconconsideração da personalidade jurídica for requerida na petição inicial, hipótese em que será citado o sócio ou a pessoa jurídica.

§ 3º. A instauração do incidente suspenderá o processo, salvo na hipótese do § 2º.

§ 4º. O requerimento deve demonstrar o preenchimento dos pressupostos legais específicos para desconconsideração da personalidade jurídica.

Art. 135. Instaurado o incidente, o sócio ou a pessoa jurídica será citado para manifestar-se e requerer as provas cabíveis no prazo de 15 (quinze) dias.

Art. 136. Concluída a instrução, se necessária, o incidente será resolvido por decisão interlocutória.

Parágrafo único. Se a decisão for proferida pelo relator, cabe agravo interno.

Art. 137. Acolhido o pedido de desconconsideração, a alienação ou a oneração de bens, havida em fraude de execução, será ineficaz em relação ao requerente.

Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990

Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências.

Art. 28. O juiz poderá desconconsiderar 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 desconconsideração 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 desconconsiderada a pessoa jurídica sempre que sua personalidade for, de alguma forma, obstáculo ao ressarcimento de prejuízos causados aos consumidores.

Lei nº 9.605, de 12 de fevereiro de 1998

Dispõe sobre as sanções penais e administrativas derivadas de condutas e atividades lesivas ao meio ambiente, e dá outras providências.

Art. 4º. Poderá ser desconsiderada a pessoa jurídica sempre que sua personalidade for obstáculo ao ressarcimento de prejuízos causados à qualidade do meio ambiente.

Lei nº 12.529, de 30 de novembro de 2011

Estrutura o Sistema Brasileiro de Defesa da Concorrência; dispõe sobre a prevenção e repressão às infrações contra a ordem econômica; altera a Lei nº 8.137, de 27 de dezembro de 1990, o Decreto-Lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941 - Código de Processo Penal, e a Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985; revoga dispositivos da Lei nº 8.884, de 11 de junho de 1994, e a Lei nº 9.781, de 19 de janeiro de 1999; e dá outras providências.

Art. 34. A personalidade jurídica do responsável por infração da ordem econômica poderá ser desconsiderada quando houver da parte deste abuso de direito, excesso de poder, infração da lei, fato ou ato ilícito ou violação dos estatutos ou contrato social.

Parágrafo único. A desconsideração também será efetivada quando houver falência, estado de insolvência, encerramento ou inatividade da pessoa jurídica provocados por má administração.

Súmulas do TST

Súmula nº 129 do TST

CONTRATO DE TRABALHO. GRUPO ECONÔMICO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário.

Súmula nº 331 do TST

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

Resolução nº 203, de 15 de março de 2016.

Edita a Instrução Normativa nº 39, que dispõe sobre as normas do Código de Processo Civil de 2015 aplicáveis e inaplicáveis ao Processo do Trabalho, de forma não exaustiva.

Art. 6º. Aplica-se ao Processo do Trabalho o incidente de desconconsideração da personalidade jurídica regulado no Código de Processo Civil (arts. 133 a 137), assegurada a iniciativa também do juiz do trabalho na fase de execução (CLT, art. 878).

§ 1º. Da decisão interlocutória que acolher ou rejeitar o incidente:

I – na fase de cognição, não cabe recurso de imediato, na forma do art. 893, § 1º da CLT;

II – na fase de execução, cabe agravo de petição, independentemente de garantia do juízo;

III – cabe agravo interno se proferida pelo Relator, em incidente instaurado originariamente no tribunal (CPC, art. 932, inciso VI).

§ 2º. A instauração do incidente suspenderá o processo, sem prejuízo de concessão da tutela de urgência de natureza cautelar de que trata o art. 301 do CPC.