

## GRUPO ECONÔMICO: IMPLICAÇÕES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

PIRES CHAVES

Juiz do Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região

*1. Solidariedade do § 2.º do art. 2.º da Consolidação Trabalhista. Campo de incidência. 2. Unidade orgânica de empresas integrantes de um grupo econômico. Um só empregador. Titularidade da empresa principal. 3. Limitações ao ius variandi. Deslocamento do empregado no âmbito das subsidiárias em razão mesma da sobrevivência da relação de emprego permitida com o consórcio empresarial.*

1. A regra enunciada no § 2.º do art. 2.º da Consolidação Trabalhista: "Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo um 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", exige a conjugação de critérios jurídicos ligados ao conceito de empregador e ao princípio da amovibilidade do empregado entre instituições componentes de grupo empresarial.

Ter-se-á, antes, de situar o campo de incidência da solidariedade trabalhista, a saber se ela, como está literalmente no texto, apenas opera quanto "aos efeitos da relação de emprego", ou se também é solidariedade invocável nas "relações de trabalho", possibilitando, inclusive, a remoção entre empresas associadas.

A redação adotada ressent-se de técnica legislativa. Não teria que distinguir entre empresas *principal* e *subordinadas*, por-

que, aí, a responsabilidade é particularmente de cada empresa. O serviço prestado em empresas do grupo é indistintamente considerado em relação a *qualquer delas*, mas a responsabilidade mesma é do *empregador* do art. 2.º da Consolidação.

A continuidade do tempo de serviço guarda, pois, correlação com as condições do contrato de trabalho de que necessariamente ressalta a obrigação do empregado, de prestar serviços em cada unidade do grupo.

Por outro lado, o preceito *antessupõe* a existência de empresas constitutivas de grupo em que a *principal dirige ou administra as subsidiárias* (Recurso Extraordinário n.º 14.426, no *Diário da Justiça* da União, de 11-3-1952, pág. 1058).

Daí se infere que o empregador é a empresa *principal*, na definição mesmo do art. 2.º consolidado. É aquela que realmente planeja a destinação orgânica do empreendimento consorciado. Ele é titular do *ius variandi*. Pode exercê-lo em tôdas as direções, no interesse de seus encargos, alcançando os contratos de trabalho dos empregados do grupo, como se se tratasse de uma só instituição.

Os dirigentes das entidades *subordinadas*, para os efeitos da relação de emprego, são meros prepostos da empregadora *principal*. A adjetivação não poderia emprestar ao verdadeiro empregador menor titularidade, para situá-lo apenas ao complexo financeiro de suas disponibilidades.

Não será, em tais condições, bastante que entre as empresas mencionadas no § 2.º do art. 2.º exista um grupo financeiro.

A Primeira Turma da Suprema Corte, no Recurso Extraordinário 18.837 (*Diário da Justiça* da União, de 2-2-1953, pág. 367), decidiu que o grupo ali cogitado *tem que ser econômico*, diante do questionamento da tese de que as relações entre a Companhia Telefônica Brasileira e a Light não comportavam o cômputo do tempo de serviço prestado às duas empresas.

2. Grupo econômico será assim o representado pelo conjunto de empresas integrantes de um organismo jurídico, responsável pela relação de emprego de todos os seus empregados e também dirigido, controlado ou administrado por *empregador*.

Inaceitável o argumento de que as várias empresas do grupo econômico são empregadores autônomos em relação a seus empregados.

Primeiro, porque o art. 2.º da C.L.T. considera empregador a empresa. E o seu § 2.º distingue entre empresa *principal* e empresas *subordinadas*.

Segundo, porque o mesmo § 2.º vincula, por solidariedade, o tempo de serviço prestado às associadas (qualquer associada), a despeito de possuírem personalidade jurídica própria.

Terceiro, porque o conceito de empregador é indiviso. Nêle é inerente a titularidade íntegra de atribuições e prerrogativas.

Se a lei impõe o cômputo de serviço prestado em empresas de personalidade jurídica própria mas *subordinadas* à empresa *principal*, desta é a capacidade empresarial plena, traduzida em termos de titularidade.

Da tradição do nosso direito que o serviço é prestado ao *empregador* e não ao estabelecimento ou empresa subsidiária. Quando o empregado “contrata, fá-lo com uma universalidade de bens, coisas e pessoas, que são a empresa, e não com o patrão ou os dirigentes dessa empresa, razão pela qual a insígnia e a sede do estabelecimento, bem como a direção dos negócios podem ser substituídas sem alteração fundamental do contrato de trabalho” (Despacho do Ministro do Trabalho, *Jurisprudência*, v.X, 1942, páginas 165-166).

No sentido do art. 448 da C.L.T. empregador e empresa são conceitos coincidentes. Aí se reconhece que “o trabalhador fica vinculado ao organismo econômico no qual presta os seus serviços, mas quem responde pelos seus direitos será sempre o *titular da empresa* que pode ser uma ou mais pessoas físicas ou jurídicas” (*Tratado de Direito do Trabalho*, de BARRETO PRADO, vol. I, página 79).

E prossegue: ... “sempre é o empregador o responsável principal pelos direitos dos seus empregados. Pode, entretanto, se *consociar com uma ou mais pessoas físicas ou jurídicas*, que passam a dirigir, controlar ou administrar sua empresa. Forma-se, assim, o *grupo econômico constituído de várias organizações que se entrelaçam*”.

Exemplos por demais significativos de sociedades agrupadas economicamente são as “organizações” dos Supermercados “Disco”, “Nélson” e “Casimiro”. Há outras que reúnem “organizações” de personalidades jurídicas diversas, *v. g.*: as “Casas do Charque” que congregam os Supermercados “Disco” e as “Casas Caxá”.

Não há, aí, titularidade empregatícia dispersa entre as *subsidiárias*, porque o controle sempre se concentra na empresa *principal*.

Em nossa legislação, o contrato de trabalho é concluído com a empresa (pessoa jurídica individual ou coletiva).

Também a distinção que se queira fazer entre empresas *principal* e *subsidiárias*, para efeito vinculativo da permanência do empregado no estabelecimento da contratação inicial, não prospera. Vale apenas como elemento de eventual litígio, jamais prestante a anular a prerrogativa de exercício de poder que comanda os destinos da organização.

Há de se entender a empresa como uma universalidade de pessoas e de bens, visando objetivos econômicos, sem que importe a pessoa que a domine. Quem quer que esteja nessa situação, diz ORLANDO GOMES (*Introdução ao Direito do Trabalho*, pág. 131), será, para os efeitos da legislação do trabalho, o responsável pelo cumprimento das obrigações correlatas aos direitos dos trabalhadores.

E, pois: se essa responsabilidade é do empregador, vale dizer, da empresa *principal* na versão do grupo econômico, não há como se admitir a pluralidade de comandos, mas *um só comando insito* que decorre da maior soma de valores patrimoniais e dos preceitos institucionais do empreendimento.

A aplicação mais freqüente da solidariedade reside no fundamento jurídico de que somente a empresa *principal* (que é a empregadora) responde pelo ônus da atividade de todas as *subsidiárias*, inclusive no caso especial do § 2.º do art. 2.º da C.L.T.

Essa solidariedade é *ativa*, diante da possibilidade de qualquer associada responder parcialmente (no caso do não estável), ou totalmente (na hipótese do estável), pelo tempo de serviço do empregado. E sempre que o satisfaça no ato da rescisão de cada contrato, ou da reintegração do estável, libera o empregador de responsabilidade, e não cada uma delas de per si.

Ainda a Primeira Turma do Supremo Tribunal, a 2 de setembro de 1959, negando provimento ao Recurso Extraordinário 41.593, infirmou a tese defendida pelo acórdão do Tribunal Superior do Trabalho, no sentido de que o § 2.º do art. 2.º *não exclui a solidariedade ativa das empresas*. Embora, no mérito, julgasse ilegal a transferência de estáveis, garantidos no exercício do trabalho

no local de sua prestação, como se infere do art. 498 da C.L.T., por inexistir, no caso, fechamento do estabelecimento ou motivo de força maior, com isso reconheceu a responsabilidade do empregador, por ato direto de seus prepostos.

A exceção prevista no § 2.º do art. 469 da C.L.T. é invocável nos casos em que a empresa, possuindo vários estabelecimentos, extingue um deles; ou na hipótese de abrir nova unidade em localidade diversa. A rigor, não decorre daí a transferência do estabelecimento, posto que este vem a ser concretização territorial da empresa, como parece ao Juiz DÉLIO MARANHÃO (*Instituições de Direito do Trabalho*, págs. 552/553).

A versão demonstra que será sempre possível a aplicação do preceito também nos casos surgidos da relação de consórcio empresarial, em que a unidade absorvida poderá surgir em outro local, para onde destinados os empregados vinculados à contratação preexistente.

Extraí-se dessas considerações a posição passiva do empregado, obrigado a prestar seus serviços diretamente a cada uma das empresas subsidiárias, ou simultaneamente a todas elas, deslocando-se através das unidades componentes do empreendimento, onde e como determinar o empregador (empresa principal).

Veja-se, ainda, que da concepção jurídica de empregador decorrem dois princípios fundamentais em relação ao empregado: o da continuidade do vínculo obrigacional e o da unidade do grupo (ORLANDO GOMES, *in op. et. loco cit.*).

O primeiro está expressamente formulado no art. 10 da C.L.T., dispondo que a mudança de propriedade da empresa, assim como qualquer alteração na firma ou na direção da mesma, não afetam os direitos dos empregados.

O segundo princípio insere-se no texto pertinente à solidariedade das empresas agrupadas, hipótese em que “todas são consideradas como um só e mesmo empregador”, sempre que a pretensão tenha por objeto o cômputo do tempo de serviço.

O raciocínio jurídico, portanto, comporta-se à evidência de ter-se a empresa principal como aquela que desfruta o status de empregador, representado pelo conjunto de poderes através dos quais faz impor sua autoridade sobre os empregados de contratação inicial e igualmente sobre os advindos da verificação do consórcio econômico.

O contrato de trabalho ajusta-se *intuitu personae*. Essa característica, ligada à prestação pessoal de serviços, só excepcionalmente se poderá invocar com respeito à pessoa do empregador. Neste é mais direta quando pessoa física, constituída em “empresa individual”, ou de pequena avaliação econômica.

Em contrapartida, conquanto não se possa, de pronto, identificar a pessoa do empregador nas entidades de uma organização econômica, com isto não se deve concluir que o autêntico empregador se veja privado do exercício da direção real e efetiva, sempre que necessite dos serviços do empregado numa das empresas subsidiárias.

A utilização dessa prerrogativa é naturalmente delegável aos dirigentes das diversas empresas subordinadas ao controle do empregador (empresa principal); que serão, por isso mesmo, prepostos altamente graduados.

O trabalho de igual valor em função idêntica há de ser “prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade”, donde o pressuposto de que a remoção de empregados entre atividades de um grupo econômico é legítima, contanto que, por qualquer forma, não atinja os requisitos do direito de equiparação virtualmente atendidos com a contratação inicial, antes ou posteriormente à existência do agrupamento econômico.

A equiparação se opera na empresa, no âmbito interno de suas relações com o empregado. Não a permite a lei entre paradigmas de empresas diferentes. Admite-se, porém, expressamente, quanto ao serviço prestado ao mesmo empregador (C.L.T., art. 461, § 1.º), cujo conceito não exclui a dependência das entidades figurantes do grupo empresarial, ante o cômputo do tempo de serviço dos empregados de qualquer delas e da principal.

Não só a relação de equiparação se reflete no organismo econômico. Também o serviço dos equiparandos há de ser prestado na mesma localidade.

O significado jurídico da referência (*mesma localidade*) une-se à conceituação de empregador, no sentido de concentração das atividades de todos os seus estabelecimentos, ou das unidades por ele dirigidas, constitutivas do seu complexo econômico.

O poder de controle entregue legalmente à empresa principal não é absoluto. Encontra os mesmos limites exigidos do empregador em geral. A remoção de empregados de qualquer entidade as-

sociada se pratica sem que cause prejuízo à especialização profissional (em sentido largo), nem importe em mudança do domicílio do empregado.

Obedecidas essas limitações, o contrato de trabalho com empresas associadas implica na prestação de serviços a qualquer delas, onde o determine o empregador, ou, por êle, seus prepostos credenciados, não influido a anterioridade do consórcio de empresas.

NÉLIO REIS (*Alterações do Contrato de Trabalho*, págs. 162/163) analisa o problema da transferência em relação a empresas que possuem vários estabelecimentos, nivelando os vocábulos *empresa* e *estabelecimento*, numa concepção objetiva aqui plenamente válida no tocante à conduta de entidades componentes de um grupo consorciado.

Aquela, entendida como o conjunto de todos os elementos integrantes da pessoa jurídica de direito privado, tendo como uma das formas de sua realização o estabelecimento, que é a manifestação física da atividade da empresa e que, por isso mesmo, *pode variar de acôrdo com a modalidade das atividades do organismo jurídico principal*.

Ressalta ainda que a transferência não convencionada expressamente no contrato é condição *implícita* decorrente da natureza da atividade empregatícia (*v. g.*: estabelecimento de crédito, financiamento e investimento; de transportes rodoviários; de seguros privados e de capitalização), em cuja hipótese ela é uma faculdade conferida ao empregador de forma absoluta.

A remoção do empregado se regerá pela contratação inicial, exclusive a hipótese de novo acôrdo em contrário.

Se a condição é *implícita*, a empresa principal, quando se tratar de responsabilidade do § 2.º do art. 2.º da C.L.T., pode exigir a prestação de serviço na sede de qualquer associada, ou em sua própria sede, respeitados o estado profissional do empregado e os limites de seus domicílios. Não está, contudo, obrigada a discriminar entre empregados de contratação originária e empregados advindos.

A lei assegurou o cômputo do tempo de serviço prestado a empresas de um consórcio. Não se haveria de admitir que impusesse restrições ao poder de comando do novo empregador, para proibir a remoção dos empregados antigos e permiti-la aos empregados admitidos posteriormente ao agrupamento empresarial.

Ainda é oportuno considerar que a relação de trabalho tem caráter dinâmico. Essa singularidade permite que seus efeitos sejam alteráveis no curso de sua vigência, modificando-se, pois, qualitativa e quantitativamente (LA CUEVA, *Derecho Mejicano del Trabajo*, pág. 360).

As obrigações da empresa e do empregado *substituem-se* não só por vontade das partes. Também por força de preceituação legal, de normas coletivas, de sentença normativa e *de exigências da administração da empresa*.

Aí está: a despeito da alteração do conteúdo inicial, o contrato perdura.

O § 2.º do art. 2.º da Consolidação trabalhista demonstra que, independentemente dos demais princípios que asseguram a imutabilidade dos direitos e obrigações das partes originariamente contratantes, o legislador quis garantir a sobrevivência da relação de emprego, mesmo na hipótese, aí configurada, de novação subjetiva.

Torna-se, pois, evidente que a situação criada com o agrupamento empresarial vincula o empregado a uma pluralidade de empresas *subordinadas* comandadas pela empresa *principal*, donde resultar afastada a hipótese de novo contrato, ou de sua ratificação aditiva, com o novo empregador.

O nosso direito não endossa o fenômeno jurídico da coexistência dos institutos da novação objetiva e subjetiva.

A tese da autonomia dos contratos de trabalho, para se argumentar com a necessidade de nova contratação sempre que a empresa principal tivesse precisão de remover o empregado de uma das subordinadas ou do seu próprio quadro, não é contemplada em nosso direito.

A Terceira Turma do Tribunal Superior, conforme decisão divulgada no *Diário Oficial*, parte III, de 30-4-1968, dá as razões dêsse convencimento.

Diz a decisão que “os fundamentos do Direito do Trabalho e o objetivo, com que nasceu, de limitar a jornada de trabalho, seriam inteiramente desatendidos se a jurisprudência viesse a permitir a dupla contratação do mesmo empregado para prestar serviços ao seu único empregador”.