COORDENAÇÃO GERAL

Celso Fernandes Campilongo

Alvaro de Azevedo Gonzaga

André Luiz Freire

ENCICLOPÉDIA JURÍDICA DA PUCSP

TOMO 7

DIREITO DO TRABALHO E PROCESSO DO TRABALHO

COORDENAÇÃO DO TOMO 7

Pedro Paulo Teixeira Manus

Suely Gitelman

Editora PUCSP

São Paulo

2020

ENCICLOPÉDIA JURÍDICA DA PUCSP | ISBN 978-85-60453-35-1

<https://enciclopediajuridica.pucsp.br>

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

FACULDADE DE DIREITO

DIRETOR
Pedro Paulo Teixeira Manus
DIRETOR ADJUNTO
Vidal Serrano Nunes Júnior

CONSELHO EDITORIAL

Celso Antônio Bandeira de Mello
Elizabeth Nazar Carrazza
Fábio Ulhoa Coelho
Fernando Menezes de Almeida
Guilherme Nucci
José Manoel de Arruda Alvim
Luiz Alberto David Araújo
Luiz Edson Fachin
Marco Antonio Marques da Silva
Maria Helena Diniz
Nelson Nery Júnior
Oswaldo Duek Marques
Paulo de Barros Carvalho
Raffaele De Giorgi
Ronaldo Porto Macedo Júnior
Roque Antonio Carrazza
Rosa Maria de Andrade Nery
Rui da Cunha Martins
Tercio Sampaio Ferraz Junior
Teresa Celina de Arruda Alvim
Wagner Balera

TOMO DE DIREITOS DIFUSOS E COLETIVOS | ISBN 978-65-990464-2-1

A Enciclopédia Jurídica é editada pela PUCSP

Enciclopédia Jurídica da PUCSP, tomo VI (recurso eletrônico)
: direito do trabalho e processo do trabalho / coords. Pedro Paulo Teixeira Manus e Suely Gitelman- São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2020
Recurso eletrônico World Wide Web
Bibliografia.
O Projeto Enciclopédia Jurídica da PUCSP propõe a elaboração de dez tomos.

1.Direito - Enciclopédia. I. Campilongo, Celso Fernandes. II. Gonzaga, Alvaro. III. Freire, André Luiz. IV. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

GRUPO ECONÔMICO

André Araújo de Oliveira

INTRODUÇÃO

O texto aborda o instituto do grupo econômico, suas concepções jurisprudenciais antes da Reforma Trabalhista e as alterações introduzidas por esta. Ainda, traz considerações sobre o consórcio de empregadores, no intuito de elucidar o tema e evitar qualquer confusão com o grupo econômico.

SUMÁRIO

1. Introdução 2
2. Grupo econômico e a redação da CLT antes da Reforma Trabalhista..... 3
3. Grupo econômico e a Reforma Trabalhista 4
4. Grupo econômico e o consórcio de empregadores – institutos que não se confundem 10
5. Conclusão..... 13
Referências 13

1. INTRODUÇÃO

Pela regra geral do direito do trabalho, tem-se o contrato bilateral, em que há de um lado um empregador e, de outro, o empregado. Ambos têm direitos e obrigações, mas se trata de contratação convencional e que envolve, via de regra, apenas duas partes.

Pela hipossuficiência do empregado, que na grande maioria dos casos é o lado mais fraco dessa contratação, regras foram sendo criadas para fortalecer a figura do empregado ou, noutro sentido, mesmo que não fortalecendo, criando novos espaços para

que o empregado recebesse seu crédito. Assim, foram percebidas e identificadas pelo legislador, que passou a considerar a figura do grupo econômico como um ente apto a responder de forma mais contundente pelos débitos de uma das empresas que faziam parte do referido grupo.

Na relação desigual havia entre as partes e com o risco que se apresentava ao empregado no não recebimento de seu crédito, outros empregadores passaram a responder pelo débito de uma das empresas, de modo que a nossa legislação consagrou o chamado grupo econômico.

2. GRUPO ECONÔMICO E A REDAÇÃO DA CLT ANTES DA REFORMA TRABALHISTA

Pela redação original da CLT no que tange ao grupo econômico, todas as empresas eram solidariamente responsáveis para fins trabalhistas, mas dessa definição algumas dúvidas emanavam, sendo a primeira delas saber quais eram os requisitos para caracterizar o grupo econômico.

Algumas respostas podem ser alcançadas antes dessa primeira indagação. Inicialmente, cabe destacar que não há requisito formal para comprovar o grupo econômico. Bastava, assim, a direção, controle ou administração por outra empresa para essa caracterização.

O TST chegou a enfrentar matéria no sentido de definir se bastaria a mera coordenação entre as empresas ou se uma delas necessariamente deveria exercer papel de controle. Prevaleceu a tese de que a relação de coordenação era suficiente para comprovar a existência de um grupo econômico. Corroborando nesse sentido, a Lei do Rural, (Lei Federal 5.889/1973), em seu art. 3º, § 2º, já indicava por essa conclusão.[1] Invocava-se, assim, a interpretação sistemática para concluir pela mera coordenação como cumprimento de requisito apto a configurar o grupo econômico entre as empresas. Além desse aspecto, o princípio da proteção também se faz presente, pois o lado mais fraco da

[1] "§ 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."

relação jurídica – empregado – com o reconhecimento do grupo econômico tinha mais chances na satisfação de seu crédito que, como se sabe, possui caráter alimentar.

3. GRUPO ECONÔMICO E A REFORMA TRABALHISTA

Com o advento da Lei Federal 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, houve alinhamento entre a redação que já constava da Lei do Rural. Assim, se antes havia uma discussão a respeito da corrente a ser aplicada – se pela necessidade de mera coordenação ou com exigência de controle hierárquico por parte de uma delas – perdeu o sentido. A lei acabou por esclarecer e evitar qualquer dúvida sobre a matéria.

No tocante aos empregadores por equiparação, conforme § 1º do art. 2º da CLT, também poderá ficar caracterizado o grupo econômico, conforme entendimentos que vem sendo consolidado pelos Tribunais superiores. Há correntes que defendem a sua inaplicabilidade, com o argumento de que alguns desses empregadores não exploram atividade econômica, dado que sua constituição jurídica, muitas das vezes, traz a finalidade não econômica como ponto central. Ainda, apenas são considerados empregadores por força do referido § 1º, ou seja, por equiparação.

Por outro lado, argumentos favoráveis ao reconhecimento e que tem se revelado como tendência de consolidação pela Justiça do Trabalho, é pela possibilidade de formarem, sim, de caracterização de grupo econômico e, consequentemente, de responderem solidariamente pelos débitos trabalhistas.[2]

[2] "RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. FUNDAÇÃO, ENTIDADE SEM FINS LUCRATIVOS, EQUIPARADA A EMPRESA. Conforme se infere da decisão regional, a solidariedade, na condenação, manteve-se com base no conteúdo fático-probatório, visto que ficou configurado que as empresas compõem o mesmo grupo econômico, conforme teor do artigo 2º, § 2º, da CLT. Isso porque, conforme se extrai da decisão regional, a Fundação Ruben Berta é acionista majoritária da Varig, tendo sido constituída em favor de seus empregados inclusive para reverter-lhes parte dos resultados da empresa. Esclareceu, ainda, a Corte regional que, apesar de instituída sem fins lucrativos, não impede o enquadramento da Fundação na hipótese legal prevista no § 2º do artigo 2º da CLT, pois, no § 1º desse mesmo dispositivo, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas e outras instituições sem fins lucrativos equiparam-se às empresas. Com efeito, nos termos do caput e do § 1º do artigo 2º da CLT, a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço é considerada empregador, e a este se equiparam os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados. Assim, não há falar que, por ser fundação, entidade sem fins lucrativos, não se enquadra na previsão do artigo 2º, § 2º, da CLT, diante do que dispõem o caput e o § 1º do mesmo dispositivo legal. Nesse contexto, o Tribunal de origem, ao condenar a Fundação Ruben Berta a responder de forma solidária pelos créditos devidos ao autor, não violou o artigo 2º, § 2º, da CLT. Agravo

O fato de ser sócio de mais de uma empresa não significa que são empresas coordenadas ou com vinculação hierárquica. É indício e não prova contundente da existência do grupo econômico, pois não se pode desconsiderar a hipótese de, num extremo, serem até mesmo empresas concorrentes, como no caso de sócio minoritário que atua apenas como investidos e não tem qualquer poder de comando em quaisquer das empresas.

A CLT exige interesse integrado, efetiva comunhão de interesses e atuação conjunta, a teor do § 3º do art. 2º,[3] ou seja, existe a presença da conjunção aditiva "e", de tal sorte que pela interpretação meramente literal concluir-se-ia pela necessidade da presença dos três requisitos. De outra banda, contudo, pode não ser a interpretação que se formará, pois são requisitos que se confundem e que possuem tênue linha divisória, sendo forçoso imaginar que a jurisprudência se consolidará no sentido de se admitir que bastará a demonstração de que as empresas estão caminhando juntas, estão interligadas de alguma forma.

A prova dessa interligação caberá ao autor da ação, ao reclamante que busca demonstrar a ligação entre as empresas e, consequentemente, a existência de grupo econômico. Como ele invoca e alega tal cenário fático, deverá provar nesse sentido, podendo, contudo, ser invocado o art. 818, § 1º, da CLT, nos casos em que o juiz ficar convencido de que o reclamante aponta cenário que pode ser evidenciado, ou não, através da apresentação de algum documento constitutivo de empresas. No entanto, a prevalecer a regra geral prevista no caput do art. 818 da CLT,[4] dependerá do autor a realização da prova do que alega – fato constitutivo de seu direito.

---

de instrumento desprovido." (TST, AIRR 68341-80.2007.5.04.0007, 2ª Turma, Min. Rel. José Roberto Freire Pimenta, j. 25.0.2013).

[3] "§ 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."

[4] "Art. 818. O ônus da prova incumbe:
I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito;
II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante
§ 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."

Nesse sentido também o Enunciado 05, item II, da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho:

> "Nas hipóteses restritas de aplicação do parágrafo 3º do artigo 2º da CLT, a mera identidade de sócios entre as empresas integrantes, embora não baste à caracterização do grupo econômico, constitui indício que autoriza a inversão ou redistribuição do ônus da prova, nos termos do artigo 818 § 1º da CLT, com redação dada pela Lei Federal 13.467/2017. Incumbe então ao empregador o ônus de comprovar a ausência de interesses integrados, da comunhão de interesses e/ou da atuação conjunta das empresas. Aplicação dos princípios da aptidão para a prova e da paridade de armas em concreto (isonomia processual)".

Importante destacar a posição do Ministro Mauricio Godinho Delgado, no sentido de requerer cautela a interpretação do referido dispositivo, pois caso contrário haveria um retrocesso à execução trabalhista. Para ele, "apenas se, realmente, for mesmo irrisória, minúscula e insignificante essa participação é que se torna possível falar na necessidade de demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas integrantes".[5]

O TST, em alguns julgamentos, já se manifestou com menos rigor do posicionamento explanado pelo ilustre Ministro, conforme decisão a seguir:

> "EXECUÇÃO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. GRUPO ECONÔMICO. CONFIGURAÇÃO. MERA PARTICIPAÇÃO SOCIETÁRIA. ARTIGO 5º, II, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. VIOLAÇÃO DIRETA
>
> (…)
>
> 2. O reconhecimento de grupo econômico e a consequente atribuição de responsabilidade solidária a empresa distinta daquela com a qual se estabeleceu o vínculo de emprego, com fundamento estritamente na presença de sócios em comum, sem a demonstração da existência de comando hierárquico de uma empresa sobre as demais, acarreta imposição de obrigação não prevista no artigo 2º, § 2º, da CLT. Decisão judicial desse

[5] DELGADO, Mauricio Godinho e DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*, p. 101.

> jaez, ao atribuir responsabilidade solidária sem amparo legal, afronta diretamente o princípio da legalidade.
> (…)
> PROCESSO Nº TST-E-ED-RR-92-21.2014.5.02.0029, órgão prolator: SBDI-1, do TST, data da disponibilização no DJEJT: 01/02/2018; data da publicação: 02/02/2018".

Com a previsão expressa em lei após a Reforma Trabalhista, salvo melhor juízo a consequência é a de enrijecer essa flexibilidade de sócios para provar a existência de grupo econômico.

A consequência jurídica da formação de grupo econômico na redação anterior da CLT levava à solidariedade entre as empresas. Sabe-se, contudo, que pela regra geral da solidariedade, esta decorre de lei ou de contrato firmado entre as partes, salvo no caso de objeto indivisível, em que os devedores responderão pelo todo, por questão óbvia atrelada à indivisibilidade da coisa (bem).

Considerando a redação do antigo § 2º do art. 2º da CLT, a solidariedade **para uma corrente era ativa e passiva**. Significa dizer que mesmo sendo contratado por um único empregador, o empregado era empregado de todas as empresas do grupo. Para tal corrente a solidariedade não se resumia à responsabilidade pelos débitos contraídos junto ao empregado, comportando, também, a solidariedade ativa, em que o empregado era subordinado a todas as empresas do grupo. Alguns argumentos eram invocados para defesa desta tese. Primeiro pelo que constou da Exposição de Motivos 53, que trouxe menção ao empregador único.[6] Segundo a antiga redação trazia a expressão "para efeitos da relação de emprego", de modo que esta deveria ser entendida de forma ampla e não apenas na sua vertente passiva. Terceiro, algumas súmulas do TST que, em tese, indicavam nesse sentido, sendo relevante mencionar a 205[7], que foi cancelada, mas

[6] "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; removeu, outrossim, para o Capítulo pertinente, a declaração da igualdade de salário por trabalho do mesmo valor sem distinção de sexo. Foi, por outro lado, suprimida a afirmação concernente à proibição da renúncia de direitos, que entendeu a Comissão ser elementar do princípio de ordem pública, mediante o qual são nulos os atos praticados no intuito de excluir a eficácia da legislação social."

[7] "GRUPO ECONÔMICO. EXECUÇÃO. SOLIDARIEDADE (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. O responsável solidário, integrante do grupo econômico, que não participou da relação processual como reclamado e que, portanto, não consta no título executivo judicial como devedor, não pode ser sujeito passivo na execução."

tratava do afastamento de responsabilidade na execução daquela empresa que não participou do processo de conhecimento. O cancelamento dessa súmula reforçaria a tese de empregador único com responsabilidade ativa e passiva, pois mesmo colocando apenas uma empresa no polo passivo, poderia acionar todas na fase de execução. Ainda, a súmula 129[8] do TST, pela qual ficou estabelecido que a prestação de serviços a mais de uma empresa do grupo dentro da jornada de trabalho não caracterizaria mais de um contrato.

Para outra corrente a solidariedade era apenas passiva. A uma pelo fato de a exposição de motivos invocada pela outra corrente não vincular interpretação. A duas pela interpretação mais correta ser a que conclui apenas pela passividade da responsabilidade, pois o dispositivo legal falava em "solidariedade para responder". Tal indicação não permitiria concluir pela solidariedade também ativa. Terceiro ponto a corroborar a defesa desta corrente seria o prejuízo ao empregado e ofensa ao princípio in dubio pro operário, pois geraria novo desequilíbrio na relação empregatícia, na contramão do que a solidariedade apenas passiva prega. Também reforça esta corrente a interpretação a partir da Lei do Rural, que textualmente menciona a "solidariedade nas obrigações", nada falando ou sugerindo sobre a responsabilidade também ativa. Por fim, tal corrente rebatia a invocação da Súmula 129 como apta a corroborar a tese da responsabilidade ativa e passiva, pois tal súmula se restringiria a um caso isolado em que o empregador, de fato, trabalha para mais de uma empresa do grupo. Ainda no campo das súmulas, a 239[9] era destacada por esta corrente para reforçar sua defesa, pois em se admitindo a terceirização dentro de grupo econômico, não seria possível acolher a tese de empregador único.

Cabe destacar, em síntese, que doutrina e jurisprudência conviveram e trabalharam com as duas correntes até a Reforma Trabalhista.

---

[8] "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."

[9] "BANCÁRIO. EMPREGADO DE EMPRESA DE PROCESSAMENTO DE DADOS (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais 64 e 126 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. É bancário o empregado de empresa de processamento de dados que presta serviço a banco integrante do mesmo grupo econômico, exceto quando a empresa de processamento de dados presta serviços a banco e a empresas não bancárias do mesmo grupo econômico ou a terceiros. (primeira parte - ex-Súmula 239 - Res. 15/1985, DJ 09.12.1985; segunda parte - ex-OJs 64 e 126 da SBDI-1 - inseridas, respectivamente, em 13.09.1994 e 20.04.1998)."

Com o advento da Lei Federal 13.467/2017, a questão possivelmente restou equacionada, validando a existência apenas da responsabilidade passiva, no mesmo trilhar do que já constava previsto na Lei do Rural e também era defendido pela última corrente analisada.

Assim, a empresa do mesmo grupo deveria apenas responder pelos débitos oriundos de outra empresa, como responsável solidária. De todo modo, por segurança e cautela, importante aguardar a consolidação de tal entendimento pela doutrina e jurisprudência, haja vista ser legislação recente e que ainda será muito debatida nos Tribunais e também pelos grandes juristas.

A problemática de se adotar uma ou outra tese possui alguns reflexos.

Um primeiro ponto é quanto à equiparação salarial, que só cabe entre o mesmo empregador. Para buscar o paradigma que está noutra empresa do grupo, é preciso que prevaleça a tese do empregador único. Aqui não se cogita da presença de fraude. Mesmo não sendo acolhida esta tese, em ficando provada a fraude, não se estará diante de dúvida sobre a responsabilidade ativa de empresas do mesmo grupo e sim de empregador único pelo fato de o empregado prestar serviços a todas ou a várias empresas. Deverá ser invocado, nesse sentido, o art. 942, parágrafo único do Código Civil.[10] Outra situação é a prestação de serviços ao empregador formal, mas com recebimento de pagamento por parte de outra empresa.

Se o empregado é transferido para outra empresa do grupo econômico, mantido o contrato de trabalho não há prejuízos ao empregado, de modo que mesmo sendo adotada apenas a tese da responsabilidade passiva, nenhuma consequência de ordem prática advirá.

A aplicação de norma coletiva também poderia suscitar alguma dúvida. A regra legal, como é cediço, é a aplicação da norma considerando a categoria preponderante do empregador. Em se adotando a tese do empregador único, essa lógica subsiste, não havendo motivo para maiores questionamentos. Aplicar-se-á a norma coletiva da empresa

[10] "Art. 942. Os bens do responsável pela ofensa ou violação do direito de outrem ficam sujeitos à reparação do dano causado; e, se a ofensa tiver mais de um autor, todos responderão solidariamente pela reparação. Parágrafo único. São solidariamente responsáveis com os autores os co-autores e as pessoas designadas no art. 932."

considerando a atividade preponderante que desenvolve. Invoca-se, assim, o art. 581, § 1º, da CLT.[11]

Ainda, cabe ressaltar que se dentro de uma mesma jornada o empregado presta serviços a mais de uma empresa do grupo, conclusão adequada é a de que se aplica a tese de que há vários empregadores e não propriamente a existência de um grupo econômico.

Cabe especial destaque, por fim, que a Orientação Jurisprudencial 411 da SDI 1 do TST[12] reforça a tese de responsabilidade apenas passiva em detrimento da tese do empregador único. Isto porque evidencia que o sucessor fica com sua responsabilidade limitada aos débitos da empresa adquirida, não tendo nenhuma obrigação com aquelas empresas que anteriormente compunham grupo econômico da empresa que veio a ser transferida.

4. GRUPO ECONÔMICO E O CONSÓRCIO DE EMPREGADORES – INSTITUTOS QUE NÃO SE CONFUNDEM

Não se pode confundir o grupo econômico analisado até então com o consórcio de empregadores. Neste último, era feita a contratação de trabalhadores eventuais para fazer pequenos serviços a mais de um empregador, estes, por seu turno, analisando a coincidência das demandas e enxergando a chance de contarem com os mesmos trabalhadores, optaram por contratar em conjunto ditos empregados.

[11] "Art. 581. Para os fins do item III do artigo anterior, as empresas atribuirão parte do respectivo capital às suas sucursais, filiais ou agências, desde que localizadas fora da base territorial da entidade sindical representativa da atividade econômica do estabelecimento principal, na proporção das correspondentes operações econômicas, fazendo a devida comunicação às Delegacias Regionais do Trabalho, conforme localidade da sede da empresa, sucursais, filiais ou agências.
§ 1º Quando a empresa realizar diversas atividades econômicas, sem que nenhuma delas seja preponderante, cada uma dessas atividades será incorporada à respectiva categoria econômica, sendo a contribuição sindical devida à entidade sindical representativa da mesma categoria, procedendo-se, em relação às correspondentes sucursais, agências ou filiais, na forma do presente artigo."

[12] "411. SUCESSÃO TRABALHISTA. AQUISIÇÃO DE EMPRESA PERTENCENTE A GRUPO ECONÔMICO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DO SUCESSOR POR DÉBITOS TRABALHISTAS DE EMPRESA NÃO ADQUIRIDA. INEXISTÊNCIA. (DEJT divulgado em 22, 25 e 26.10.2010). O sucessor não responde solidariamente por débitos trabalhistas de empresa não adquirida, integrante do mesmo grupo econômico da empresa sucedida, quando, à época, a empresa devedora direta era solvente ou idônea economicamente, ressalvada a hipótese de má-fé ou fraude na sucessão."

Tem sua origem no meio rural, conforme art. 25-A, da Lei Federal 8.212/1991,[13] e algumas características merecem destaque para melhor entendimento desse instituto, especialmente com vistas à sua não confusão com o grupo econômico, veja-se:

- O consórcio não possui personalidade jurídica, pois os empregadores rurais elegem um deles, dentre os que vai contar com a mão de obra, para formalizar a contratação. Figura formalmente como o empregador tradicional do que conhecemos da relação de emprego, mas na prática está atuando em nome de todos os outros;
- O empregador não é o chamado "consórcio" e sim todos os empregadores rurais, com a diferença de que apenas um deles comparece para a dita formalização contratual frente o empregado;
- Os recolhimentos fiscais são feitos pela pessoa física do empregador formal, a teor do § 2º do artigo 25 A já referenciado.

Os trabalhadores que foram contratados tomam ciência de que só podem prestar os seus serviços aos empregadores que participam do consórcio. Para tanto e com o objetivo de dar ciência a todos de quem compõe o consórcio, competente documento deve ser registrado em Cartório, em observância ao § 1º do art. 25-A da Lei Federal 8.212/1991.

A responsabilidade dos créditos trabalhistas vem prevista no § 3º do referido artigo. Ocorre, porém, que a menção é apenas quanto aos créditos previdenciários. Já sobre a responsabilidade trabalhista de modo geral, cuidou o Ministério do Trabalho, por meio da Portaria 1.964/1999 de regulamentar outras questões, especialmente quanto à

[13] "Art. 25-A. Equipara-se ao empregador rural pessoa física o consórcio simplificado de produtores rurais, formado pela união de produtores rurais pessoas físicas, que outorgar a um deles poderes para contratar, gerir e demitir trabalhadores para prestação de serviços, exclusivamente, aos seus integrantes, mediante documento registrado em cartório de títulos e documentos.
§ 1º O documento de que trata o caput deverá conter a identificação de cada produtor, seu endereço pessoal e o de sua propriedade rural, bem como o respectivo registro no Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária - INCRA ou informações relativas a parceria, arrendamento ou equivalente e a matrícula no Instituto Nacional do Seguro Social – INSS de cada um dos produtores rurais.
§ 2º O consórcio deverá ser matriculado no INSS em nome do empregador a quem hajam sido outorgados os poderes, na forma do regulamento.
§ 3º Os produtores rurais integrantes do consórcio de que trata o caput serão responsáveis solidários em relação às obrigações previdenciárias.
§ 4º (VETADO)."

necessidade de o contrato de consórcio registrado em Cartório estipular a previsão de responsabilidade solidária entre os empregadores.

Gustavo Filipe Barbosa Garcia expõe sobre o tema:

> "No referido pacto, os produtores rurais responsabilizam-se solidariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias decorrentes da contratação dos trabalhadores comuns, devendo constar, ainda, a identificação de todos os consorciados (nome completo, CPF, documento de identidade, matrícula CEI individual, endereço e domicílio) e os endereços das propriedades rurais onde os trabalhadores rurais exercerão as atividades (Portaria 1.964/1999, art. 3º, § 2º)".[14]

Mesmo não se confundindo com o grupo de empresas, prossegue o doutrinador afirmando que "há traços de semelhança entre essas duas figuras, como a regra da responsabilidade solidária, e o fato de se considerar o consórcio de empregadores como "empregador único", pois o contrato de trabalho, mantido com o empregador rural, no caso, é um só, na mesma linha da previsão da Súmula 129 do TST".[15]

Na hipótese de dito documento não ser confeccionado e na prática o consórcio funcionar, o Poder Judiciário poderá entender de duas maneiras. Ou reconhece os dois ou mais vínculos ou entende por um único vínculo e ambos os empregadores se tornam responsáveis, ou seja, ainda que exista uma situação preambularmente irregular, fica viável o reconhecimento da existência do consórcio.

No meio urbano, em que pese a legislação ter tratado pontualmente do consórcio de empregadores rurais, é possível, sim, o seu reconhecimento. Isto porque não existe impedimento legal, privilegia o princípio da impessoalidade do empregador, pode facilitar a geração de trabalho, não há prejuízos ao trabalhador, ou seja, poderia ocorrer a invocação, por meio da analogia, do artigo 25 A da Lei Federal 8.212/1999.

A Súmula 129 do TST,[16] mesmo tratando de grupo econômico, sugere implicitamente a possibilidade de existência do consórcio de empregadores. Se são empresas do mesmo grupo econômico, a responsabilidade já fica explícita. Acaso fica

[14] GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*, p. 303.
[15] *Idem*, p. 304.
[16] "Súmula 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."

caracterizado apenas o consórcio e não o grupo econômico, precisa ficar provada a solidariedade, pois está ou decorre de lei ou é contratada entre as partes. Sendo possível dividir a carga de trabalho do empregado dedicada a cada empregador, fica viável a divisão da responsabilidade. Noutro sentido, não sendo possível, possivelmente todos serão responsabilizados.

Não há como negar que no consórcio rural, antes as regras já positivadas, a insegurança jurídica é menor. Já no urbano, é um exercício a ser feito, usando da analogia e dos pontos já indicados neste trabalho como benéficos ao seu reconhecimento.

5. CONCLUSÃO

Não resta dúvida de que a redação atual da CLT quanto ao grupo econômico acomoda de maneira mais adequada nossa atual realidade social. Especialmente no tocante à clareza de que a mera identidade de sócios não caracteriza o grupo econômico, ou seja, deve haver prova da relação efetiva entre as empresas às quais pertencem aquela sócio, ou seja, aquele sócio em comum.

Por outro lado, o consórcio de empregadores não deve ser confundido com o grupo econômico, já que o primeiro se refere a um acordo de vontades entre vários empregadores, de modo que todos usufruem da mão de obra de determinado empregado e um dos empregadores é eleito para figurar formalmente como empregador, sendo que na prática todos há um conjunto de empregadores previamente definidos.

REFERÊNCIAS

BELMONTE, Alexandre de Souza Agra. *O Novo CPC aplicado ao processo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2016.

BRUSCHI, Gilberto Gomes. *Desconsideração da personalidade jurídica: aspectos processuais*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

DELGADO, Mauricio Godinho e DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

MEIRELES, Edilton. *O novo código de processo civil e seus reflexos no processo do trabalho*. 2. ed. Salvador: Juspodivm, 2016.

PEREIRA, Leone. *Manual de processo do trabalho*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

STURMER, Gilberto. *O novo CPC e o processo do trabalho: estudos em homenagem ao ministro Walmir Oliveira da Costa*. São Paulo: Atlas, 2016.