

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS**

**EMPRESA DE GRUPO E GRUPO DE EMPRESAS:  
desvendando a complexidade subjetiva do empregador**

**Belo Horizonte  
2016**

**MARGARIDA BARRETO DE ALMEIDA**

**EMPRESA DE GRUPO E GRUPO DE EMPRESAS:  
desvendando a complexidade subjetiva do empregador**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Doutor em Direito, em modalidade de Cotutela com a *Università deli Studi di Roma - Tor Vergata*, sob orientação da Professora Doutora Daniela Muradas Reis e do Professor Doutor Giancarlo Perone.

**Belo Horizonte**

**2016**



**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA**  
**"TOR VERGATA"**

**DOTTORATO DI RICERCA IN AUTONOMIA INDIVIDUALE E  
AUTONOMIA COLLETTIVA**

**CICLO XXVIII DEL CORSO DI DOTTORATO**

**L'Impresa di Gruppo e il Gruppo di imprese:  
Svelando la complessità soggettiva del datore di lavoro**

Margarida Barreto de Almeida

A.A. 2016/17

**Docente Guida/Tutor:** Prof. Dott. Giancarlo Perone e Prof.ssa. Dott.ssa. Daniela Muradas Reis (Cotutela con la *Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG*)

**Coordinatore:** Prof. Dott. Paolo Papanti-Pelletier

MARGARIDA BARRETO DE ALMEIDA

**L'Impresa di Gruppo e il Gruppo di imprese:  
Svelando la complessità soggettiva del datore di lavoro**

Tesi presentata al Ciclo XXVIII del corso di dottorato di ricerca in Autonomia Individuale e Autonomia Collettiva dell'Università degli Studi di Roma - Tor Vergata, come requisito parziale per ottenere il titolo di dottore in Giurisprudenza, in modalità di Cotutela con la *Universidade Federal de Minas Gerais*, sotto la guida del Professore Dottore Giancarlo Perone e della Professoressa Dottoressa Daniela Muradas Reis

Roma

Facoltà di Giurisprudenza – Università degli Studi di Roma Tor Vergata

2016

---

A447e Almeida, Margarida Barreto de  
Empresa de grupo e grupos de empresas : desvendando a complexidade subjetiva do empregador / Margarida Barreto de Almeida. - Belo Horizonte, 2016.

Orientadora: Daniela Muradas Reis  
Co-orientador: Giancarlo Perone  
Tese (Doutorado) – Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Direito.

1. Direito do trabalho – Teses 2. Direito comercial 3. Direito empresarial 4. Responsabilidade trabalhista I. Título

CDU(1976) 331

À memória de Geraldo Sergio Carneiro Santos.

## **AGRADECIMENTOS**

Meus sinceros agradecimentos a todos que me incentivaram a produzir esta obra e, em especial, aos que tornaram possível sua concretização. Refiro-me aos meus orientadores, brasileira e italiano, Daniela Muradas e Giancarlo Perone, pela paciência, incentivo e generosidade intelectual; à Flavia Souza Máximo Pereira pela sempre diligente, alegre e generosa contribuição na solução das questões burocráticas relativas ao inaugural regime de cotutela celebrado entre a Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) e a Università degli Studi di Roma Tor Vergata, do qual ambas fazemos parte; à Isabelle Carvalho Curvo, que de forma tão rápida, eficiente e pródiga me auxiliou, mesmo à distância, na pesquisa científica que fundamenta este trabalho; ao Pedro Nicoli que gentilmente me cedeu a instigante pesquisa por ele realizada por ocasião da sua avaliação para ocupar a cátedra de Professor de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da UFMG; à Lília Finelli pelo seu constante incentivo e sua criteriosa revisão de linguagem e adequação do texto às normas de produção científica. E, por fim, ao meu filho, Sérgio Barreto de Lima Campos, razão da minha vida e do meu esforço para servir de bom exemplo.

## RESUMO

A presente tese aborda o conceito de empregador nos sistemas jurídicos italiano e brasileiro, com o objetivo de revelar as proteções a ele dadas, bem como os conflitos que por ele são sustentados. A empresa, unidade essencial não só ao Direito Comercial, como também ao Direito do Trabalho, vem sofrendo diversas modificações ao longo das últimas décadas, com os fenômenos de concentração e desconcentração produtiva, formando grupos de empresas. Para realizar a abordagem do empregador complexificado e das empresas plurissocietárias laborais pela visão justralhista, é essencial analisar as teorias econômicas da firma, sendo perceptível ao longo deste estudo a construção conceitual em sinergia com o Direito do Trabalho, passando-se pela teoria neoclássica e pela neoinstitucionalista, ou seja, pela empresa como unidade produtiva e como *ilha de poder consciente em um mar de colaboração inconsciente*, respectivamente. Em relação ao agrupamento de empresas, a tese opta por tratá-lo como gênero do qual se destacam duas espécies: a empresa de grupo (concepção estrutural) e o grupo de empresas (concepção orgânica). A primeira se apresenta de forma multissocietária, embora não deixe de ser unidade produtiva de bens e serviços; suas células produtivas se vinculam ao mesmo centro de convergência, por meio do controle feito pela sociedade-mãe. O grupo de empresas, por sua vez, seria aquele formado por todas as demais interligações de empresas, em contexto de coordenação ou de subordinação à sociedade controladora. Para melhor compreender o primeiro tipo, serão discutidos os conceitos de controle interempresarial e de unidade produtiva, passando-se pelo controle interno e pelo externo. A conceitualização deve servir, nesse sentido, para o melhor exame da estrutura e responsabilidade da empresa, que se mostram como paradoxos regulatórios. Será investigada, portanto, a evolução do tratamento da empresa no Direito Comercial, passando pelo dogma da autonomia societária e pelo dilema teórico sobre como responsabilizar a firma plurissocietária, chegando à configuração jurídica do empregador na seara laboral, na qual a empresa é célula básica e determinante do conceito deste. Para compreender a despersonalização do empregador, será elaborada releitura à luz dos princípios trabalhistas da proteção e da primazia da realidade, como forma de criar base de conhecimentos necessária à teorização dos grupos de empresas, avaliados por meio da doutrina e jurisprudência italianas e brasileiras. Tais investigações servirão à proposição de nova interpretação sobre a empresa plurissocietária e a personalidade jurídica laboral, com a contraposição e co-fruição dos conceitos jurídicos italianos e brasileiros.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho. Direito Comercial. Empresas de grupo. Grupos de empresas. Responsabilidade trabalhista.



## RIASSUNTO

La presente tesi tratta il concetto di datore di lavoro all'interno del sistema giuridico italiano e brasiliano, con l'obiettivo di mettere in evidenza le tutele, così come i conflitti da lui sostenuti. L'impresa, unità essenziale non soltanto nel Diritto Commerciale, ma anche nel Diritto del Lavoro, ha subito molti cambiamenti durante gli ultimi decenni, con i fenomeni di concentrazione e decentralizzazione produttiva, formando gruppi di impresi. Per una corretta messa a fuoco del datore di lavoro complessizzato e delle imprese plurisocietarie nella visione dell Diritto del lavoro è essenziale analizzare le teorie economiche dell'impresa, essendo evidente nel corso di questo studio la costruzione concettuale in sinergia con il Diritto del Lavoro, passando attraverso la teoria neoclassica e quella neoistituzionalista, ossia, dell'impresa rispettivamente come unità produttiva e come *isola di potere cosciente in un mare di collaborazione incosciente*. In merito al raggruppamento di imprese, la tesi decide di trattarlo come genere dal quale si distaccano due specie: l'impresa di gruppo (concezione strutturale) e il gruppo di imprese (concezione organica). La prima si presenta in forma multi societaria, nonostante non smetta di essere unità produttiva di beni e servizi; le sue cellule produttive si legano allo stesso centro di convergenza, attraverso il controllo effettuato dalla società-madre. Il gruppo di imprese, a sua volta, sarebbe quello formato da tutte le altre interconnessioni aziendali, in un contesto di coordinamento o di subordinazione alla società che ne ha il controllo. Per comprendere meglio il primo tipo, saranno discussi i concetti di controllo interaziendale di unità produttive, passando attraverso il controllo sia interno che esterno. La concettualizzazione deve servire, in questo senso, per il miglior esame della struttura e della responsabilità aziendale, che si mostrano come paradossi normativi. Sarà presa in esame, quindi, l'evoluzione del trattamento dell'impresa nell'ambito del Diritto Commerciale, passando attraverso il dogma dell'autonomia societaria e attraverso il dilemma teorico sul come rendere responsabile l'impresa plurisocietaria, arrivando all'impostazione giuridica del datore di lavoro nell'ambito lavorativo, in cui l'impresa è cellula base e determinante di questo concetto. Per comprendere la spersonalizzazione del datore di lavoro sarà elaborata una rilettura alla luce dei principi del lavoro di protezione e prevalenza della realtà come forma di creare una base di conoscenza necessaria alla teorizzazione dei gruppi di impresa, valutati attraverso la dottrina e la giurisprudenza italiana e brasiliana. Tali indagini serviranno alla proposta di una nuova interpretazione sull'impresa plurisocietaria e sulla personalità giuridica lavorativa, con la contrapposizione e la fruizione di concetti giuridici italiani e brasiliani.

**Parole Chiave:** Diritto del Lavoro. Diritto Commerciale. Imprese di gruppo. Gruppi di imprese. Responsabilità lavorativa.

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Princípio da utilidade marginal, segundo Carl Menger .....	32
---	----

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>13</b>
<b>2 AS TEORIAS ECONÔMICAS DA FIRMA: SINERGIA E CLIVAGEM COM O DIREITO DO TRABALHO .....</b>	<b>20</b>
<b>2.1 A organização da empresa: linhas introdutórias .....</b>	<b>20</b>
<b>2.2 A teoria econômica de empresa e o Direito como instrumento de afirmação do poder econômico .....</b>	<b>26</b>
<b>2.2.1 A teoria neoclássica de firma: a empresa como unidade produtiva.....</b>	<b>29</b>
<b>2.2.2 A teoria neoinstitucionalista da firma: a empresa como ilha de poder consciente em um mar de colaboração inconsciente .....</b>	<b>37</b>
<b>2.3 Empresa laboral e controle intersocietário: primeiros lineamentos.....</b>	<b>44</b>
<b>2.3.1 O controle interempresarial: conceito e extensão.....</b>	<b>49</b>
<b>2.3.2 O controle interno.....</b>	<b>52</b>
<b>2.3.3 O controle externo.....</b>	<b>54</b>
<b>3 ESTRUTURA E RESPONSABILIDADE DA EMPRESA: PARADOXO REGULATÓRIO.....</b>	<b>57</b>
<b>3.1 A fluidez e imprecisão do conceito de empresa: o conceito econômico e a plurissignificação do termo empresa .....</b>	<b>57</b>
<b>3.2 Evolução da organização da empresa no Direito Empresarial .....</b>	<b>68</b>
<b>3.2.1 A empresa societária e o dogma da autonomia societária .....</b>	<b>72</b>
<b>3.2.3 O grupo econômico e o dilema teórico da responsabilidade na empresa plurissocietária: desafios .....</b>	<b>76</b>
<b>3.3 Configuração jurídica do empregador: a empresa laboral.....</b>	<b>80</b>
<b>3.3.1 A empresa como célula básica do Direito do Trabalho e determinante do conceito de empregador.....</b>	<b>83</b>
<b>3.3.2 O princípio da despersonalização do empregador: releitura à luz dos princípios da proteção e da primazia da realidade .....</b>	<b>92</b>

<b>4 A TEORIZAÇÃO DOS GRUPOS DE EMPRESAS NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO E ITALIANO.....</b>	<b>98</b>
<b>4.1 O modelo brasileiro de grupos econômicos: o empregador     único .....</b>	<b>102</b>
<b>4.1.1 Aspectos legais e doutrinários.....</b>	<b>103</b>
4.1.1.1 Caracterização do grupo econômico para fins justrabalhistas.....	112
4.1.1.2 A teoria do empregador único: impactos laborais .....	121
<b>4.1.2 Tratamento jurisprudencial .....</b>	<b>127</b>
<b>4.2 Modelo Italiano: a empresa de grupo.....</b>	<b>133</b>
<b>4.2.1 Aspectos legais e doutrinários.....</b>	<b>133</b>
<b>4.2.2 Tratamento jurisprudencial .....</b>	<b>144</b>
<b>5 A EMPRESA PLURISSOCIETÁRIA E A PERSONALIDADE JURÍDICA LABORAL.....</b>	<b>150</b>
<b>5.1 A empresa laboral: unidade na complexidade e personalidade     trabalhista.....</b>	<b>155</b>
<b>5.2 Empresa de grupo e grupo de empresas: a co-fruição de     conceitos jurídicos italianos e brasileiros.....</b>	<b>163</b>
<b>6 CONCLUSÃO .....</b>	<b>173</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>185</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A presente tese aborda o conceito de empregador nos sistemas jurídicos italiano e brasileiro, com o objetivo de revelar os conflitos por ele suscitados em contexto da contratação de empregados por empresa plurissocietária.

O pano de fundo da tese são as mutações que a empresa sofreu em sua estrutura organizacional ao longo das últimas décadas, refletidas nos fenômenos de concentração e descentralização produtiva<sup>1</sup>.

A escolha do tema teve origem, substancialmente, na constatação da dificuldade de entendimento e tratamento das matérias envolvendo os grupos econômicos, que são abordados de forma completamente distinta da do fenômeno da descentralização produtiva. Ignora-se no tratamento jurídico do tema que muitas empresas, no processo de descentralização produtiva, em vez de contratar firma independente para externalizar sua produção de bens e serviços, o fazem por intermédio de empresa integrante do mesmo conjunto econômico.

O órgão superior da Magistratura do Trabalho no Brasil (Tribunal Superior do Trabalho - TST) tentou regular o fenômeno da terceirização, de forma permissiva, registre-se, editando a Súmula<sup>2</sup> 331<sup>3</sup>, que proibiu a intermediação de mão de obra e

---

<sup>1</sup> Porque esta expressão comporta várias definições, esclareço que aqui me refiro à classificação elaborada por Uriarte e Colotuzzo, que tratam a descentralização produtiva (equivalente de terceirização em sentido amplo) como gênero do qual se originam três espécies: a terceirização em sentido estrito (ou terceirização de serviços), a subcontratação (contratação de empresas em rede) e a intermediação (fornecimento) de mão de obra (2009, p. 10).

<sup>2</sup> Proveniente do latim *summula*, no contexto jurídico, a súmula é uma interpretação jurisprudencial dos tribunais superiores sobre determinado tema, sem efeito de vínculo, visando a auxiliar outros tribunais na interpretação de casos semelhantes aos que ela aborda.

<sup>3</sup> A Súmula nº 331 do TST foi modificada ao longo do tempo. Sua atual redação é a que se segue:  
CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE

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 nº 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida

a prestação de serviços nas atividades fim do empreendimento. Mas a normativa não foi suficiente para manter o fenômeno em um padrão civilizatório mínimo<sup>4</sup>.

Tanto a jurisprudência trabalhista como a doutrina especializada nacional e internacional abordam o fenômeno da descentralização produtiva apenas sob o ângulo da prestação de serviços. Tal perspectiva faz com que o tratamento jurídico do fenômeno tenha alcance limitado, porquanto despreza que, em sua essência, o que lhe dá origem é a transmutação da organização da empresa com radiações decisivas sobre o conceito de empregador. Nesse sentido, o tema deve ser também abordado sob a ótica da organização da produção, da estrutura da empresa e das relações de controle intersocietário no âmbito da mesma empresa, e não apenas da prestação de serviços subordinados a um empregador formal.

Há duas abordagens possíveis para a determinação do escopo do trabalho subordinado em contexto de multiplicidade de entidades jurídicas que se beneficiam do trabalho prestado. A primeira abordagem é representada pela recomendação adotada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT)<sup>5</sup> em 2006 e por uma série de artigos doutrinários e decisões judiciais. A solução da OIT, ratificada pela doutrina e pela jurisprudência (brasileira e italiana), foi no sentido de desenvolver melhores critérios para lidar com as relações de trabalho dissimuladas e ambíguas (FUDGE, 2006, p. 630). Essa é uma característica marcante do Direito do Trabalho moderno e o volume de material dedicado pelos tribunais e doutrinadores ao refinamento do conceito de empregado tem ofuscado as tentativas empreendidas para abordar a natureza do empregador. Essa expressiva e hegemônica abordagem sob a ótica da prestação de serviços ratificou a assimilação da figura do empregador com a do empresário (individual ou coletivo) e não com a da empresa, concebida como “atividade econômica unitariamente estruturada para a produção ou a circulação de bens ou serviços” (REALE, 1975, p. 45).

Embora existam razões pragmáticas para essa abordagem não lidar com as limitações conceituais e normativas profundamente enraizadas apresentadas para caracterizar a empresa e, por conseguinte, o empregador, ela restringe o alcance das normas de proteção do trabalho. Assim, é mal equipada para lidar com o

---

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.

<sup>4</sup> A expressão é de Maurício Godinho Delgado (2012, p. 454).

<sup>5</sup> Trata-se da Recomendação nº 198 (OIT, 2006).

problema da fragmentação das organizações e do trabalho (FUDGE, 2006, p. 631), na empresa plurissocietária.

Com base nesse tratamento, cujo enfoque se restringe à relação havida entre os empregados e a célula empresarial que efetivamente exerce o poder diretivo, o fenômeno da reestruturação da empresa é menosprezado. Sem se preocupar com a razão pela qual as empresas se reestruturam, com a natureza das inter-relações societárias e com os efeitos da relação de emprego no complexo da organização empresarial hodierna, a abordagem não auxilia o Direito do Trabalho no cumprimento de sua função normativa, que, *lato sensu*, é a correção das falhas do mercado, provenientes da apropriação da *mais valia*.

A evidência empírica demonstra que a desintegração vertical da empresa, materializada na adoção de uma estrutura organizacional plurissocietária, causou profunda ruptura na base conceitual sobre a qual o Direito do Trabalho foi estruturado. No entanto, tal extrusão pode ser excedida se o tema for abordado sob a ótica da nova estrutura da empresa (empresa plurissocietária), que mantém sua base conceitual na organização dos fatores da produção, realizada pelo empresário, ainda que o faça de forma descentralizada, em diversas entidades juridicamente autônomas. No contexto, e em complemento, ganha relevo fundamental a natureza do vínculo que une as diversas entidades jurídicas que compõem o mesmo processo produtivo, controlado pelo empresário (individual ou coletivo)<sup>6</sup>.

A subordinação é indubitavelmente o critério por excelência para a determinação da relação jurídica de emprego, conforme indica Giancarlo Perone (1999). Mas, à medida que se comprove que mais de uma entidade exerce controle sobre a atividade do trabalhador (mesmo que de forma indireta), a conclusão é que existe uma conjunção de empregadores.

Peculiaridades da legislação brasileira e, sobretudo, do fenômeno mundial de agrupamento de empresas, colocaram sobre essa forma de descentralização produtiva (da empresa-mãe para empresas controladas, ou coligadas) um manto de proteção poderoso, porquanto a sustentá-lo está o princípio da livre iniciativa, que rege a atividade econômica.

Explica Daniela Muradas que:

---

<sup>6</sup> O critério do controle interempresarial é o principal elo para identificar a empresa plurissocietária e, por conseguinte, para caracterizar o empregador; o critério do “risco” ou da “alteridade” constitui uma base complementar. A ideia subjacente é a de que a empresa opera como mecanismo para absorver e distribuir riscos econômicos e sociais.

A parcialização, outrora aplicada ao trabalho, no capitalismo tardio passa também a se referir às estruturas do capital, especialmente após a reestruturação produtiva, e, no âmbito do Estado mediante o processo de privatizações, após a crise do Estado de Bem-Estar Social.

No setor privado, a descentralização empresarial caracteriza-se pela transferência de etapas fabris, tradicionalmente concentradas na mesma fábrica, às empresas-parceiras, com produção em cadeia.

No âmbito público, a desconcentração se fez através de contratação indireta de atividades, de transferência de atividades para entidades estatais reguladas pelo regime privado (Empresas Públicas) e de privatizações.

Por outro lado, ainda sob a perspectiva da equação imposta pela eficiência, a precarização de vínculos e condições de trabalho tendeu a se expandir tanto no setor privado, quanto público, com a regulamentação jurídica de fórmulas atípicas de trabalho, dentre as quais a terceirização é a mais emblemática, bem como por um conjunto variado de medidas de retrocessos sociais. (2014, s/p)

As mitigações necessárias ao princípio da livre iniciativa para fins de assegurar o cumprimento da função social da empresa, e, por consequência, a criação de mecanismos destinados a refrear ou disciplinar (impondo efeitos jurídicos) o fenômeno econômico da reorganização empresarial plurissocietária foram mal dimensionadas tanto no caso brasileiro como no italiano.

No primeiro, a avançada teoria do empregador único<sup>7</sup>, criada pela doutrina e pela jurisprudência para atribuir a prevalência do empregador real em face do aparente, não obstante sua larga abrangência, deixa de contemplar as situações de agrupamentos de sociedades com a finalidade da descentralização produtiva, quando o controle sobre as entidades autônomas que compõem o complexo produtivo é exercido por uma das sociedades que o integram (sociedade controladora, ou sociedade-mãe).

Frise-se que:

Pode-se afirmar que a subcontratação e a terceirização são mecanismos próprios da Empresa Enxuta e do Estado Mínimo e têm por substrato comum a ideia de eficiência, razão instrumental aplicada à produção e ao serviço público com vistas à maximização dos resultados com minimização de custos de produção ou de gastos públicos.

Para atender aos padrões de eficiência, combinam-se a especialização das atividades patronais, mediante a descentralização empresarial e a desconcentração administrativa, e precarização das condições laborais, através da utilização de figuras atípicas, flexíveis e com padrões sócio-jurídicos inferiores. (MURADAS, 2014)

---

<sup>7</sup> Pela teoria do empregador único, o empregador real, em contraponto ao empregador formal, é constituído pelo conjunto de todas as pessoas, físicas ou jurídicas, que formam o grupo econômico.



Embora o país possua teoria que abarca as técnicas que se utilizam de tais figuras atípicas, o caso brasileiro não limita a amplitude das empresas plurissocietárias para fins de aplicação do Direito do Trabalho. A teoria do empregador único esbarra na extensão da titularidade da relação de emprego e, por conseguinte, da responsabilidade própria do empregador (ativa e passiva), a agrupamentos que são movidos por interesses estranhos ao Direito do Trabalho, como é o caso dos agrupamentos para fins concorrenciais, fiscais, especulativos, entre outros. Carece, portanto, dos contornos próprios da empresa plurissocietária laboral, para fins de formatar as incidências laborais próprias a esse agrupamento especial.

No caso italiano, a multiplicidade de teorias que foram criadas para caracterizar os grupos constituídos para fraudar a lei, e seus avanços e recuos, acabaram impedindo que o fenômeno fosse tratado em um contexto mais amplo, dimensionando suas incidências laborais mesmo no caso dos grupos considerados legítimos<sup>8</sup>.

Conforme será demonstrado ao longo do trabalho, o conceito jurídico de empresa e sua origem econômica sempre estiveram subjacentes ao desenvolvimento normativo do Direito do Trabalho. O relevo laboral da organização empresarial e sua vinculação ao conceito de empregador (assimilável tanto por intermédio da legislação brasileira como da italiana) são imprescindíveis para a imputação da qualidade de empregador no contexto da relação de trabalho na empresa plurissocietária, não obstante a notável construção doutrinária e jurisprudencial, no sentido de restringir a concepção deste último no ente jurídico, individual ou coletivo, que titulariza a relação de trabalho, abandonando a noção de empresa para figurar como titular da relação de emprego.

Para realizar a abordagem do empregador complexificado e das empresas plurissocietárias laborais pela visão justrabalhista, foram analisadas as teorias econômicas da firma, sendo perceptível ao longo deste estudo a construção conceitual em sinergia com o Direito do Trabalho, passando-se pela teoria neoclássica e pela neoinstitucionalista.

---

<sup>8</sup> O direito italiano classifica os grupos de empresas em grupos em sentido próprio, que são aqueles que perseguem interesses econômicos legítimos, e grupos em sentido impróprio, ou *pseudogrupos*, que visam a fins econômicos ilegítimos, ou seja, que têm o objetivo de fraudar a lei (RUDAN, 1991, p. 117).

A visita às teorias econômicas da empresa, estabelecendo o diálogo entre o Direito e a Economia, tem o objetivo de demonstrar a natureza econômica do conceito de empresa e, ao mesmo tempo, atender ao viés interdisciplinar exigido pelo Programa de Pós-Graduação de Direito da UFMG.

Por fim, a essência desta tese é abordada no último capítulo, no qual é demonstrada a necessidade de se atribuir personalidade laboral própria ao ente que deve figurar como titular da relação de emprego, sobretudo em razão do advento do fenômeno econômico da empresa plurissocietária. É na qualidade de unidade econômico-produtiva que a empresa tem relevância para o Direito do Trabalho. E essa unidade econômico-produtiva pode ou não corresponder ao ente personalizado que formalmente contrata a relação de trabalho (ou que devia fazê-lo, no contexto de fraude). O componente organizacional da empresa é fundamental para o enquadramento jurídico do vínculo laboral e para a determinação da posição subjetiva das partes do contrato.

O Direito do Trabalho tentou tratar a questão ainda preservando o dogma da personalização civil do empregador na relação contratual e da bilateralidade do contrato de trabalho, através do desenvolvimento de técnicas para lidar com as relações de trabalho dissimuladas e ambíguas (FUDGE, 2006, p. 630)<sup>9</sup>, ineficientes para promover a função normativa desse ramo jurídico que, em sentido amplo, é a de corrigir as falhas do mercado. Essa é uma característica marcante do Direito do Trabalho moderno e o volume de material dedicado pelos tribunais e doutrinadores ao refinamento do conceito de empregado ofusca completamente as poucas tentativas empreendidas para abordar a natureza do empregador (FUDGE, 2006, p. 630).

É necessário ir além da ideia de identificação do empregador com a pessoa física ou jurídica que exerce controle sobre o empregado, para desenvolver concepção capaz de juntar as partes componentes da empresa plurissocietária e reconstituir a ideia de organização produtiva<sup>10</sup>, juntando a imagem completa da empresa e a cadeia de responsabilidades distribuídas entre as várias entidades legais dela integrantes.

---

<sup>9</sup> Essa é a solução proposta pela OIT na Recomendação 198 e ratificada pela doutrina e pela jurisprudência (brasileira e italiana).

<sup>10</sup> O direito francês desenvolveu o conceito de unidade produtiva e social para juntar as partes constituintes de uma empresa (SUPIOT, 1985, p. 627).

Nesse contexto, duas características se sobressaem para a delimitação da empresa plurissocietária laboral e, por conseguinte, do empregador complexificado: primeiro, que a contextura formada pelas sociedades que integram a empresa componha o mesmo processo produtivo de bens ou serviços; e, segundo, que a atividade desenvolvida por esse complexo societário seja controlada a partir de um único centro (a sociedade controladora), que coloniza as sociedades filhas, limitando sua autonomia.

Nessa lógica, apresenta-se proposta de tratamento jurídico para o fenômeno, aderente aos sistemas normativos italiano e brasileiro, concebida a partir da co-fruição de conceitos e teorias de ambos, com pinceladas de ineditismo.

## 2 AS TEORIAS ECONÔMICAS DA FIRMA: SINERGIA E CLIVAGEM COM O DIREITO DO TRABALHO

### 2.1 A organização da empresa: linhas introdutórias

A empresa, desde o seu surgimento, apresenta-se indubitavelmente como um dos mais importantes temas do Direito Privado. Sua história se confunde com a de fragmentação do Direito Civil, de cujas lascas se originaram o Direito Comercial e o Direito do Trabalho.

O tema da empresa nasceu e desenvolveu-se no seio do Direito Comercial, mas, embora seu estudo pertença à tradição dessa disciplina jurídica<sup>11</sup>, outros ramos jurídicos não prescindem de uma delimitação especial do seu conceito, sobressaindo, nesse estudo, a face de interesse do Direito do Trabalho<sup>12</sup>. Ambos os ramos têm em comum o relevo que dispensam a essa realidade econômica e social (RAMALHO, 2008, p. 15).

A empresa consolidou-se como artefato imprescindível ao Direito Comercial, que surgiu para garantir privilégios de uma classe social que se impunha na nascente estrutura de poder. Como componente central do contexto econômico que se estabeleceu a partir da revolução industrial, firmou-se também como paradigma do Direito do Trabalho<sup>13</sup>, cuja normatização teve como categoria básica a relação jurídica entre o capitalista, organizado através da empresa, e o trabalhador livre/subordinado/assalariado<sup>14</sup>, na nova relação de produção que se instalava<sup>15</sup>.

---

<sup>11</sup> Na maioria dos ordenamentos jurídicos atuais, esse ramo jurídico passou a se denominar Direito Empresarial.

<sup>12</sup> A título exemplificativo podem ainda ser citados, entre os ramos jurídicos que não prescindem do conceito de empresa, o Direito Concorrencial, o Direito Consumerista e o Direito Tributário. Saindo da esfera da ciência jurídica a Economia e a Administração de Empresas também situam a empresa como objeto central de seus estudos.

<sup>13</sup> Reconhecendo a empresa como um paradigma jurídico de referência do Direito do Trabalho, vide SUPIOT, 1985, p. 525.

<sup>14</sup> A expressão é utilizada por Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, em sua obra “O Direito do Trabalho na filosofia e na teoria social crítica. Os sentidos do trabalho subordinado na cultura e no poder das organizações”. Segundo o autor, “[a] partir da glorificação, da evangelização dessa modalidade de trabalho, diz que esse ramo do conhecimento jurídico promoveu uma verdadeira revolução no campo do Direito Privado, especificamente, na esfera da autonomia da vontade. Na medida em que, ao contrário do Direito Privado – centrado na liberdade e na igualdade dos sujeitos da relação jurídica –, reconhece haver uma assimetria entre os sujeitos, no âmbito daquela relação jurídica especial – capital e trabalho, empregador e empregado –, o Direito do Trabalho passou a erigir fundamentos capazes de conceder superioridade jurídica àquele que aparece, nessa relação – o empregado –, na condição de inferioridade econômica em relação à outra parte – o empregador” (ANDRADE, 2014, p. 20).

Na evolução dessas duas áreas jurídicas, a partir do advento da sociedade industrial, verifica-se que na base de vários de seus institutos (comerciais e laborais) está não apenas a realidade da empresa, mas de um modelo específico: a empresa do setor industrial, de média ou grande dimensão<sup>15</sup>, que se estruturava sob a forma de sociedade comercial (ANTUNES, 2002, p. 34).

Tanto no Direito Comercial como no Direito do Trabalho o modelo de empresa coletiva tomado por referência é o de sociedade unitária – isto é, uma sociedade constituída por um único ente jurídico, distinto das pessoas de seus associados, que atua em prol do interesse social para o qual foi constituído e cujo patrimônio é capaz de responder pelos compromissos assumidos em razão da persecução do seu objeto social (ANTUNES, 2005, p. 547).

No âmbito do Direito Comercial, a figura da empresa legitimou nova forma de atuação no mundo do Direito e foi traduzida juridicamente na categoria do comerciante em nome individual (empresa singular) e na sociedade comercial (empresa coletiva), tratada como ente jurídico autônomo, com personalidade jurídica própria e responsabilidade distinta daquelas das pessoas dos sócios.

Já no domínio do Direito do Trabalho, a empresa ganha reconhecimento enquanto fenômeno econômico, ou seja, “enquanto organização humana produtiva inserida num dos setores da atividade econômica” (RAMALHO, 2008, p. 30).

Foi na qualidade de unidade econômico-produtiva que a empresa se tornou relevante para o Direito do Trabalho, visto que o componente organizacional, que se reporta à posição subjetiva das partes do contrato, mostrou-se fundamental para o enquadramento jurídico do vínculo laboral, que é tratado de forma diferenciada em relação aos outros contratos que envolvem a prestação de serviços. É por referência

---

<sup>15</sup> O desenvolvimento dessas duas áreas jurídicas foi mais rápido e consensual no caso do Direito Comercial e mais lento e sinuoso no caso do Direito do Trabalho. Tanto o fenômeno comercial e o do trabalho livre/subordinado/assalariado se originaram do processo de industrialização, no século XIX, mas somente no século XX o Direito do Trabalho se consolidou como disciplina jurídica, tendo em vista a tradicional debilidade econômica e negocial dos trabalhadores. Já o Direito Comercial teve o seu desenvolvimento normativo especialmente no século XIX, em consonância com o ideário mercantil e como os valores do individualismo liberal, então predominantes (RAMALHO, 2008, p. 15).

<sup>16</sup> Nesse sentido, entre outros, VENETO, G. Nuova società industriale e strumenti di adeguamento del diritto del lavoro. In: *Prospettive del diritto del lavoro per gli anni '80 – Atti del VII Congresso di Diritto del Lavoro*, Bari, 23-25 Aprile 1982, Milano, 1983, 168-175(168); LEITE, J. Direito do trabalho na crise (relatório geral). In: *Temas de Direito do Trabalho. Direito do Trabalho na Crise. Poder Empresarial. Greves Atípicas – IV Jornadas Luso-Hispano-Brasileiras de Direito do Trabalho*, Coimbra, 1990, 21-49 (23).

à empresa-unidade econômica que o componente organizacional do contrato de trabalho pode ser traduzido, conforme esclarece RAMALHO:

[...] A complexidade do vínculo laboral justifica o reconhecimento, no seu seio, de um duplo nexos: um nexos obrigacional, que tem a ver com a troca das prestações principais das partes (é o que denominamos de binômio trabalho-remuneração) e um nexos organizacional e pessoal, que se reporta à posição subjetiva das partes no contrato (é o binômio subordinação jurídica-poderes laborais) e que permite dar o devido enquadramento jurídico à inserção do trabalhador na organização do empregador-credor. Naturalmente, a organização empresarial subjacente ao vínculo laboral releva no segundo binômio apontado. (2008, p. 31, nota de rodapé)

Ao traduzir juridicamente a empresa na figura da sociedade comercial, o Direito Comercial parte do princípio de que a configuração da sociedade comercial corresponde à empresa-unidade econômica que lhe é subjacente. O Direito do Trabalho, por sua vez, ao valorizar a empresa como fenômeno econômico, pressupõe sua equivalência à figura do empregador, identificando-a doutrinária e jurisprudencialmente como o ente jurídico individual ou coletivo que titulariza a relação de trabalho.

Essa coincidência não suscitava dúvidas, no início. Contudo, os paradigmas empresariais de cada uma dessas áreas jurídicas evoluíram ao longo do tempo e colocaram em xeque esse equilíbrio. Se até os anos 1950 a sociedade comercial unitária era o modelo predominante de organização de empresas comerciais, cuja expansão se dava essencialmente através de operações de redimensionamento interno das sociedades (com destaque para as fusões, incorporações e aumentos de capital), a partir dessa década práticas de colaboração entre sociedades e de controle intersocietário passaram a ser difundidas, dando repercussão ao fenômeno dos grupos de sociedades (ANTUNES, 2002, p. 39), configurados a partir de técnicas de concentração ou de desconcentração empresarial.

E, se até os anos 1960 o paradigma de empresa que inspirou a maioria dos regimes laborais era, do ponto de vista estrutural, a empresa industrial de médio e grande porte, com estrutura vertical e estratificada, marcada pela forte hierarquia e controle da atividade laboral; do ponto de vista econômico, unidade produtiva autossuficiente, que desenvolvia progressivamente todas as atividades necessárias ou convenientes à consecução do seu objeto; e, do ponto de vista jurídico, correspondia à entidade coletiva, que, na esmagadora maioria dos casos, assumia a

forma societária e apresentava uma estrutura unitária, a partir de então ele foi profundamente alterado.

Após a década mencionada, a empresa laboral<sup>17</sup> se desmembrou e sofreu uma profunda alteração na sua estrutura interna. O empreendimento capitalista passou a se basear em um modelo de produção flexível e difuso (ALVES, 2007, p. 159). Do ponto de vista estrutural, o novo empreendimento capitalista promove a produção flexível, através da contratação salarial ou do investimento em novas máquinas de base microeletrônica e informacional e da adoção de dispositivos organizacionais que implicam envolvimento proativo do empregado (ALVES, 2007, p. 159)<sup>18</sup>. Sob a perspectiva econômica, a produção se torna difusa, o que significa a adoção ampliada da terceirização e das redes de subcontratação que se estabelecem como uma forma diferente de organizar a atividade produtiva, conforme indicou Giancarlo Perone sobre a alteração dos modelos, passando-se de um processo de organização centralizada ao de coordenação horizontal (1999). Na ótica jurídica, a empresa passa a ser plurissocietária, com estrutura bastante complexa, da qual o Direito ainda não se apropriou completamente.

O Direito do Trabalho procurou responder aos desafios do novo paradigma produtivo instalado, mas não sob o ângulo da nova configuração da empresa capitalista plurissocietária, e sim sob a perspectiva da relação jurídica estabelecida com o prestador de serviços, que pode ser titularizada por quaisquer das sociedades comerciais pertencentes à empresa plurissocietária. Assim, os sistemas normativos passaram a incorporar a tendência de flexibilização das normas laborais, para se adaptarem ao novo modelo produtivo. Foram elaboradas teorias e reformas nos sistemas normativos para promover o enquadramento jurídico das então aparentes novas formas de labor, introduzindo a maleabilidade do contrato de trabalho<sup>19</sup>, ou

---

<sup>17</sup> Expressão utilizada para designar a empresa que contrata trabalho subordinado.

<sup>18</sup> O modelo típico de relação de trabalho sofreu um amplo processo de erosão, ganhando relevo novos modelos de contratação laboral, com a criação de novas categorias de trabalhadores subordinados (*parasubordinato*, na Itália; *economically dependent worker* ou *quasi-subordinate worker* na Inglaterra; *arbeitnehmerähnliche Person* na Alemanha; *autônomo dependiente* na Espanha). Esse, contudo, não é o objeto do nosso trabalho, razão pela qual o tema não será aprofundado.

<sup>19</sup> A flexibilização da rigidez do contrato de trabalho pode ser verificada, conforme magistério de Ramalho, em matérias de retribuição (adoção de modelos retributivos variáveis); de delimitação da função, do local e do tempo de trabalho; de cessação do contrato de trabalho; e de reflexos no contrato de trabalho em razão das vicissitudes econômicas (RAMALHO, 2008, p. 44 e ss.).

novas formas de contratação<sup>20</sup>, ou ainda a contratação laboral por intermédio de outra empresa coletiva (sociedade comercial)<sup>21</sup>.

Sem afastar a importância das teorias que foram desenvolvidas para enfrentar o problema da externalização do processo produtivo, a questão de fundo – a nova configuração da empresa –, que abandonou a sua antecedente estrutura unitária, não foi devidamente considerada pelos teóricos do Direito do Trabalho. Isso, naturalmente, se deve ao fato de que o estudo da empresa e das suas estruturas é matéria primordialmente afeta ao Direito Comercial.

Todavia, a empresa é também esteio do Direito do Trabalho, a partir do qual toda a teorização desse ramo jurídico foi construída. Por isso o estudo do tema e a delimitação da sua abrangência e responsabilidade é-lhe também imprescindível.

Para dar mais clareza ao debate acerca da empresa, dois grandes aspectos se sobressaem.

De um lado, a importância da investigação histórica do tema. À empresa se atribui, desde o seu nascimento, a finalidade de delimitar o âmbito de aplicação do Direito Comercial, característica que condiciona sua literatura jurídica até os dias atuais e, de certa forma, obstaculiza que os outros ramos jurídicos lhe tomem a precedência.

A ela também se atribui um papel condutor da teorização do Direito do Trabalho, porquanto constitui o referente paradigmático do sistema normativo laboral, uma vez que foi a organização produtiva na empresa que permitiu ao capitalista exercer suficiente controle sobre o emprego da força de trabalho para garantir a adição de valor na produção e, por conseguinte, os lucros<sup>22</sup>.

Do outro lado, destaca-se o conceito econômico de empresa, cujas teorias influenciaram a normatização do fenômeno. A relevância econômica da empresa foi reforçada pela doutrina jurídica à medida que as transformações socioeconômicas

---

<sup>20</sup> Como novas formas de contratação podem ser citados o contrato temporário, o a tempo parcial, o intermitente, as novas modalidades de contrato a termo, o contrato partilhado (*job sharing*), o teletrabalho, entre outros.

<sup>21</sup> A expressão é utilizada para designar os mecanismos jurídicos descentralizadores ou terceirizadores, que diferem do contrato temporário, como o contrato de prestação de serviços terceirizados e a contratação em rede.

<sup>22</sup> A influência marcante da empresa na teorização do Direito do Trabalho é reconhecida pela maioria dos autores. No sistema italiano, por exemplo, as normas do Statuto dei Lavoratori (L. 20 maggio 1970) pressupõem a existência de uma empresa; e, no sistema brasileiro, a Consolidação das Leis do Trabalho vincula o conceito de empregador ao de empresa e se utiliza do termo em outros diversos dispositivos, o que será objeto de análise mais detalhada nesse trabalho.



decorrentes da Revolução Industrial se tornaram mais perceptíveis nas sociedades ocidentais (CAVALLI, 2012, p. 52).

As investigações sobre o fenômeno parecem convergir para o consenso de que “a empresa é um fenômeno econômico, pertencente à realidade dos fatos econômicos, descrito por meio de um conceito econômico, metajurídico e antecedente à experiência jurídica” (CAVALLI, 2014, p. 71).

Várias teorias econômicas foram desenvolvidas para apreender o fenômeno da empresa, podendo ser classificadas em duas escolas: a neoclássica, cujos precursores foram Marshal, Clark e Böhm-Bawerk (HUNT; LAUTZENHEISER, 2013, p. 247)<sup>23</sup>, e a escola da Nova Economia Institucional, ou Neoinstitucionalista<sup>24</sup>, cuja principal base teórica é a obra de Ronald Coase, *The nature of the firm*, de 1937 (CAVALLI, 2014, p. 38)<sup>25</sup>.

Embora as teorias econômicas da firma<sup>26</sup> sejam os suportes do conceito econômico de empresa, não constitui objeto desse trabalho realizar uma investigação omnicompreensiva acerca delas. A investigação de algumas de suas características é apenas instrumental aos seus objetivos, cujo guia fundamental é a forma como o Direito, a partir delas, acolheu e disciplinou o fenômeno da empresa, seja para descrevê-lo ou para sobre ele incidir.

No percurso de investigação histórica da empresa, vão sendo agregadas cargas de significação que condicionam o conteúdo do seu conceito jurídico. Essas condicionantes históricas serão tratadas difusamente nessa tese, na medida em que o tema for evoluindo: desde as suas primeiras manifestações em uma economia pré-capitalista, passando pela revolução industrial, que acarretou uma completa transformação do panorama socioeconômico da época, até chegar à sua forma moderna: a empresa plurissocietária.

Ao conceito econômico de empresa, que antecede a experiência jurídica, contudo, será dedicado item especial, que tem por objetivo convencer o leitor sobre

---

<sup>23</sup> Segundo Meckling e Jensen, a teoria neoclássica não foi orientada para a elaboração de uma verdadeira teoria econômica da empresa, mas apenas de uma teoria de mercados nos quais a empresa é um importante participante (2003, p. 84).

<sup>24</sup> Terminologia adotada por Salama, 2008. p. 49.

<sup>25</sup> Segundo o autor, “[o] insight de Ronald Coase acerca dos custos de transação contribuiu fortemente para que se lhe atribuisse o prêmio Nobel de economia” (CAVALLI, 2014, p. 38).

<sup>26</sup> Esse trabalho fará apenas breves referências sobre as teorias econômicas da firma; seus fundamentos se assentam, sobretudo, nos conceitos econômicos de empresa elaborados pelos juristas, em especial no conceito desenvolvido por Asquini.

a importância que o prisma econômico do fenômeno tem sobre a interpretação e aplicação das normas laborais.

## **2.2 A teoria econômica de empresa e o Direito como instrumento de afirmação do poder econômico**

É uma constante na literatura jurídica o fato de que a empresa é, antes de tudo, uma organização econômica. Sua afirmação como fenômeno econômico que incide sobre o Direito decorre de sua consagração como instituição-chave da sociedade moderna: a “célula base de toda economia industrial”, nas palavras de Alberto Asquini (1943, p. 4, nota de rodapé).

Desde as primeiras teorizações até os dias de hoje a literatura jurídica é assente no pressuposto da empresa como realidade econômica, avaliada de acordo com a capacidade da norma jurídica de garantir a eficiência econômica. Nessa acepção, explicitamente orientada pela Economia, o Direito atinge um estágio de pura instrumentalização econômica (LYON-CAEN; PERULLI, 2008, p. 15).

Assim, na medida em que o sistema jurídico e o econômico não estão perfeitamente sincronizados, as normas não serão adequadas e corretamente alinhadas à preferência e às atribuições dos atores econômicos. Essa é a lógica subjacente a todas as teorizações sobre a empresa e o seu tratamento pelo Direito Comercial.

Nem mesmo as transformações ocorridas nos sistemas jurídicos ao longo do século XX, sobretudo a partir da segunda metade, foram capazes de abalar a premissa de que a empresa é fenômeno econômico, pertencente à realidade dos fatos econômicos e, por essa razão, metajurídico, que se coloca em posição de precedência em relação à racionalidade jurídica (CAVALLI, 2014, p. 72)<sup>27</sup>.

Tal premissa está corroborada pelas ideias de comercialistas como Cèsare Vivante (1911, p. 150), Alberto Asquini (1943, p. 4, nota de rodapé), José Xavier Carvalho de Mendonça (1945, p. 492), Waldírio Bulgarelli (1997, p. 14), Rubens Requião (2005, p. 48), Rachel Sztajn (2004, p. 8); e de juslaboristas como Paulo

---

<sup>27</sup> Essas conclusões, segundo o autor, foram extraídas das obras de Cesare Vivante, a quem competiu sistematizar o Direito Comercial continental europeu no seu fundamental “Trattato di diritto commerciale”, e de Alberto Asquini, que publicou o seminal artigo “Profili dell’impresa”, no qual descreveu a empresa como um fenômeno econômico poliédrico.

Emílio Ribeiro de Vilhena (2005, P. 213) e Maria do Rosário Palma Ramalho (2008, p. 23).

Sobre o tema, destaca-se o pensamento de Sylvio Marcondes Machado:

Há indubitavelmente, na concepção da empresa comercial, um substrato econômico consistente na organização dos fatores da produção realizada pelo empresário, no sentido da atividade empreendedora, visando à obtenção de lucro e correndo o risco correspondente. Esse substrato, por estar implícito em todos os enunciados propostos para a definição de empresa, pode ser havido como ponto pacífico na controvérsia, a qual somente surge quando se trata de complementar o conceito econômico, mediante elementos da ordem jurídica. (MACHADO, 1956, p. 162-163)

Nesse sentido, pode-se dizer que há alto grau de interdisciplinaridade entre o Direito e a Economia na elaboração do conceito de empresa. Marlon Tomazette enfatiza com precisão a importância da concepção econômica de empresa para o Direito:

A partir de tal concepção econômica é que se desenvolve o conceito jurídico de empresa, o qual não nos é dado explicitamente pelo direito positivo, nem mesmo nos países onde a teoria da empresa foi positivada inicialmente. Por tratar-se de um conceito originalmente econômico, alguns autores pretendiam negar a importância a tal conceito, outros pretendiam criar um conceito jurídico completamente diverso. Todavia, os resultados de tais tentativas se mostraram insatisfatórios, tendo prevalecido a ideia de que o conceito jurídico de empresa se assenta nesse conceito econômico, pois o fenômeno é mesmo econômico, sociológico, religioso ou político, apenas formulado de acordo com a visão e a linguagem da ciência jurídica. (2003, p. 4)

Aliás, tal conexão entre o Direito e a Economia extrapola o âmbito da organização empresarial e é estudada por diversos autores, entre os quais se destaca Celso Furtado, cientista social com estudos que relacionam a origem do subdesenvolvimento brasileiro às heranças coloniais. Estas teriam permanecido ao longo de décadas em função da presença de classes dominantes insistentes em reproduzir comportamentos das economias centrais.

Para Furtado, existiria uma impossibilidade de separar as questões sociais, culturais e políticas do próprio poder econômico. Nesse sentido, a desnacionalização da economia e a concentração de renda seriam pontos enfraquecedores da propulsão econômica do país, o que significaria que também a globalização, com o aparecimento de empresas transnacionais, constituiria ameaça aos fundamentos sociais, políticos e culturais. Especificamente sobre as novas formas empresárias,

diz o autor que houve uma substituição dos sistemas nacionais que se autorregulavam por outras formas relacionais, no âmbito empresarial (2013).

A ductilidade da realidade econômica torna a tarefa de captura do conceito econômico de empresa mais tormentosa. Porque está em constante ebulição, resta a impressão de que a realidade econômica e, por conseguinte, o conceito econômico da organização, não é facilmente apreensível pelo jurista (CAVALLI, 2014, p. 79). O dinamismo das transformações econômicas e, por outro, a pluralidade de perspectivas a partir das quais o Direito pode disciplinar o escapadizo fenômeno, tornam o tema bastante intrincado e, ao mesmo tempo, muito instigante.

A resignação parece fazer eco com a tese de que o Direito é um instrumento posto a serviço da dominação, afastando-o da esfera da legitimidade e da ética, e alocando-o no contexto dos meios disponíveis para o exercício da dominação (TOSCANO, 2010, p. 16).

Se a economia pede ao Direito (em especial o ramo do Direito Comercial) para garantir quadro normativo mais adaptado ao alcance dos objetivos de eficácia e eficiência econômica, por outro lado, ao Direito do Trabalho compete promover, sobretudo, objetivos de Justiça, aos quais o objetivo de eficiência econômica deve estar subordinado. Mas é imperioso reconhecer que também o Direito do Trabalho, com seu componente de legitimação da autoridade da empresa, sempre serviu de instrumento para a afirmação do poder econômico, no contínuo processo de racionalização/adaptação da forma jurídica às exigências da economia e de sua organização (LYON-CAEN; PERULLI, 2008, p. 17).

Não por acaso essa função do Direito do Trabalho – de instrumento de afirmação do poder econômico – foi enfatizada por uma análise econômica do Direito, conduzida por Ronald Coase no âmbito de sua pesquisa sobre a natureza da empresa, na qual ele reconheceu o contrato de trabalho e o seu elemento fundamental – o princípio da autoridade – como instrumentos capazes de reduzir os custos da transação, consistentes na renegociação no tempo e no espaço dos termos da troca entre trabalho e retribuição, como forma de diminuição dos custos de coordenação conexos ao uso do mercado<sup>28</sup>.

Importante notar que, até os estudos de Coase, a firma ainda não era encarada como fenômeno econômico, mas como abstração da unidade de análise

---

<sup>28</sup> A teoria de Coase será abordada neste trabalho no item 2.2.2.

básica da microeconomia neoclássica. Apenas a partir dele é que se inicia o entendimento de empresa como elemento da estrutura institucional da economia, cuja explicação se relaciona ao custo dos diferentes arranjos institucionais, além da estratégia dos agentes econômicos para manter os custos transacionais em nível aceitável. Por isso, analisando a teoria de Coase, Eurilton Alves Araújo Júnior afirma que:

Em suma, os custos de transação explicam o fenômeno da existência de firmas. Se tais custos fossem virtualmente nulos, não existiriam firmas [e a] alocação de recursos se daria via contratos entre indivíduos, havendo então um único tipo de arranjo institucional. (2006, p. 9)

Com efeito, há que se reconhecer a precedência da descrição econômica de empresa sobre a sua descrição jurídica, conforme se ecoa na grande maioria da doutrina jurídica. No entanto, também é necessário delimitar os respectivos campos de atuação: à Economia compete elaborar a descrição do fenômeno da empresa; ao Direito compete traduzir ou controlar os efeitos desse fenômeno econômico<sup>29</sup>.

### ***2.2.1 A teoria neoclássica de firma: a empresa como unidade produtiva***

O período entre as décadas de 1840 a 1873 foi marcado pela rápida expansão econômica na Europa. A industrialização, acompanhada por uma concentração cada vez maior de capital, poder industrial e riqueza, crescia em larga escala tanto na Europa como nos Estados Unidos. Isso foi possível graças às mudanças revolucionárias ocorridas nos transportes e nas comunicações, que aceleraram a concentração industrial, possibilitando o atendimento de mercados cada vez mais amplos, por pequeno número de firmas gigantescas (HUNT; LAUTZENHEISER, 2013, p. 21).

A competição, por essa razão, tornou-se agressiva e destrutiva, provocando movimento bifurcado das empresas: de um lado a eliminação do mercado dos concorrentes pequenos e fracos; e, de outro, a reunião de empresas em carteis,

---

<sup>29</sup> O Direito aqui é compreendido do ponto de vista da visão marxista, “enquanto representação cotidiana de um fenômeno ambivalente – infraestrutural e, simultaneamente, superestrutural. Reflete determinadas concepções sociais, pois rebate, no mundo das ideias, a luta concreta que se estabelece na infraestrutura das relações sociais, ao mesmo tempo em que interfere e cria realidades sociais. Os conflitos não superáveis – que decorrem do quadro de desigualdades e que, por seu turno, exigem uma solução controlada desses mesmos conflitos, por intermédio do Estado – tornam-se a razão de ser ou de existir do próprio direito” (ANDRADE, 2014, p. 67).

trustes e fusões, como medida assecuratória de sobrevivência. A sociedade anônima tornou-se o instrumento eficaz mediante o qual uma única organização empresarial podia conseguir o controle de grandes volumes de capital. Dando-lhe suporte e incremento, o mercado financeiro desenvolveu-se rapidamente, tanto na Europa como nos Estados Unidos, para a captura dos pequenos recursos de capital de milhares indivíduos (HUNT; LAUTZENHEISER, 2013, p. 21).

No início da década de 1870, então, o capitalismo assumiu uma forma modificada: passou a ser dominado por inúmeras empresas gigantescas – sobretudo nas áreas da indústria, das finanças, dos transportes e do comércio – que dominavam as milhares de firmas muito menores<sup>30</sup> e os milhões de operários. As relações sociais de produção de mercadorias permaneceram inalteradas, contudo<sup>31</sup>. Era de se esperar que as teorias econômicas absorvessem as modificações estruturais do capitalismo já nessa época, mas não foi o que aconteceu.

Segundo E. K. Hunt e Mack Lautzenheiser (2013, p. 213), no início da década de 1870 foram publicados três livros de Economia que influenciaram todo o pensamento econômico posterior, dividindo a Economia Clássica da Neoclássica, moderna e científica, que desprezavam o desequilíbrio concorrencial imposto pelas empresas gigantescas que então dominavam o mercado. Os livros foram: *The Theory of Political Economy* (Teoria de Economia Política), de William Stanley Jevons; *Grundsätze der Volkswirtschaftslehre* (Princípios de Economia), de Karl Menger e *Eléments d'Economie Politique Pure* (Elementos da Economia Política Pura), de Léon Walras. A teoria proposta em todas essas três obras tinha como premissa o mercado perfeito.

Ainda contextualizando, nessa mesma época, na Europa, repercutia em todos os grupos a evolução da teoria de Darwin, que afetou vários outros interesses, além dos religiosos. Todos acreditavam que a seleção natural era o elo na sólida corrente de coisas que uniam ciência física, materialismo, realismo e positivismo (BARZUN,

---

<sup>30</sup> A primeira referência legislativa ao termo *entreprise* (empresa) é datada de 1807, com a promulgação do Código Comercial francês (GALGANO, 1993, p. 165), mas o desenvolvimento da noção econômica e organizacional de empresa é bem posterior (CAVALLI, 2014, p. 54, nota de rodapé).

<sup>31</sup> O período de 1848 até a Primeira Guerra Mundial é caracterizado por avanços e recuos em relação à ação do movimento operário, do movimento sindical, do movimento socialista e de estratégias de atuação do Estado. São relevantes nesse período o crescente reconhecimento do direito à livre associação sindical em diversos países europeus, o crescente surgimento de leis trabalhistas e o avanço sistemático da negociação coletiva. Mas, o Direito do Trabalho só se consolidou após a Primeira Guerra Mundial, cujos marcos são a Constituição de Weimar, de curta existência, e a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919. (DELGADO, 2015, p. 100 e ss.)

2002, p. 621 e ss.). Aplicado à economia, tal princípio recebeu o nome de darwinismo social e passou a justificar teorias econômicas (COMPARATO; SALOMÃO FILHO, 2014, p. 4)<sup>32</sup>. Aplicado à política, gerou a doutrina de que nações e outros grupos sociais lutam interminavelmente a fim de que sobrevivam os mais aptos<sup>33</sup>.

Esse pensamento também influenciou os utilitaristas neoclássicos<sup>34</sup>. Os teóricos desse grupo corrigiram a teoria dos economistas liberais (Adam Smith e David Ricardo), que vinculavam a teoria utilitarista à teoria do valor-trabalho e definiam o preço a partir dos custos de produção (diferença entre o valor de uso e o valor de troca do produto), fazendo a dissociação da “perspectiva individualista, utilitária, das ‘perigosas’ conclusões a que tinha chegado a perspectiva da teoria do trabalho, de que haveria conflitos de classes” (HUNT; LAUTZENHEISER, 2013, p. 214).

Entenderam que é a utilidade marginal que define o preço dos produtos (GALBRAITH, 1991, p. 107 e ss.), reformulando a teoria dos utilitaristas clássicos e dando início à tendência da formulação matemática esotérica das ciências econômicas. O marginalismo permitiu que a visão utilitarista da natureza humana, que era considerada somente uma maximização racional e calculista da utilidade, fosse transformada em fórmulas matemáticas.

Para demonstrar sua teoria os utilitaristas neoclássicos, evitaram as discussões a respeito das relações sociais de subordinação e superioridade<sup>35</sup>, bem como do desequilíbrio do mercado provocado pela concentração de capital, e consideraram as pessoas com apenas duas características que as definiam como agentes econômicos: 1) a primeira é que elas extraíam utilidade do consumo de mercadorias: “Qualquer coisa que um indivíduo deseje [...] tem que ser vista por ele como possuidora de utilidade” (JEVONS, 1888, c. 3); 2) a segunda é que todas as pessoas são maximizadoras racionais e calculistas, e que esse é o comportamento

---

<sup>32</sup> Esse período foi caracterizado pelo pensamento de que as escolas éticas (dever-ser) estavam separadas da realidade (ser). Tornaram-se relevantes para a ética “teorias que colocam o indivíduo e o poder de sua vontade ao centro da reflexão sobre o dever-ser”, a partir das máximas econômicas de bem-estar (COMPARATO; SALOMÃO FILHO, 2014, p. 9).

<sup>33</sup> O princípio recebeu o nome de darwinismo social, que foi repudiado por Huxley, que pregava a distinção entre evolução e ética: os grupos humanos estariam ligados por leis morais. (BARZUN, 2002, p. 621 e ss.)

<sup>34</sup> Neoclassicismo é a denominação que se dá ao movimento que teve sua origem no marginalismo microeconômico e dominou a microeconomia e a macroeconomia. (COMPARATO; SALOMÃO FILHO, 2014, p. 9)

<sup>35</sup> Em especial Willian Stanley Jevons. (HUNT; LAUTZENHEISER, 2013, p. 216)

a ser estudado em Economia: “satisfazer nossas necessidades ao máximo com um mínimo de esforço [...], em outras palavras, maximizar o prazer é o problema da Economia” (JEVONS, 1888, c. 4, v. 1, tradução livre).

Saliente-se que William Jevons assim afirma em seu capítulo sobre a definição de trabalho, para o propósito econômico, creditando-a a Courcelle-Seneuil e Hearn como sendo a problemática principal da Economia. Para aquele, trabalho seria qualquer esforço doloroso da mente ou do corpo, ao qual se submete de forma parcial ou total em observância de um futuro bem (1888, c. 5, v. 3). Tais ideias completam a relação entre o trabalho e a Economia, realizando ponte entre as finalidades jurídicas e econômicas.

A base da teoria neoclássica, com efeito, é a definição do grau de utilidade ou utilidade marginal que as pessoas obtinham do consumo das mercadorias, distinguindo entre utilidade total e utilidade marginal. No entanto, em contraposição à ideia de unidades úteis, Carl Menger (1976), outro teórico da escola Neoclássica, ilustrou o princípio através da tabela numérica abaixo (Tabela 1), embora entendendo que os bens têm valor não em razão da quantidade de trabalho usado em sua produção (o que depois seria utilizado no cálculo da mais valia), mas sim por sua habilidade de servir a diferentes usos de importância diversa:

Tabela 1 – Princípio da utilidade marginal, segundo Carl Menger

Nº unidades consumidas	Tipo de mercadoria									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
1	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
2	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0
3	8	7	6	5	4	3	2	1	0	
4	7	6	5	4	3	2	1	0		
5	6	5	4	3	2	1	0			
6	5	4	3	2	1	0				
7	4	3	2	1	0					
8	3	2	1	0						
9	2	1	0							
10	1	0								
11	0									

Fonte: baseada em 1976, p. 127.



Para se encontrar a utilidade marginal da mercadoria do tipo II, por exemplo, procura-se na segunda coluna (tipo de mercadoria) a referida mercadoria e a relaciona ao número de mercadorias consumidas (primeira coluna). Se forem consumidas 6 (seis) unidades da mercadoria II, a utilidade marginal da sexta unidade seria 4 (quatro). A utilidade total pode ser encontrada com a simples soma das utilidades marginais da coluna, até chegar-se ao número de unidades consumidas, no caso, 39 (HUNT; LAUTZENHEISER, 2013, p. 221).

Nas palavras do autor:

Suponhamos que a escala da coluna I expresse a importância, para um indivíduo, da satisfação de sua necessidade de alimento, e que essa importância diminua de acordo com o grau de satisfação já atingido, e que a escala da coluna V expresse, da mesma forma, a importância de sua necessidade de fumo. É evidente que a satisfação de sua necessidade de alimento, até um certo grau de saciedade, tem, sem dúvida, uma importância maior para esse indivíduo do que a satisfação de sua necessidade de fumo. Mas, se sua necessidade de fumo já estiver satisfeita até um determinado grau de saciedade (se, por exemplo, uma satisfação maior ainda de sua necessidade de alimento só tiver, para ele, a importância cujo valor numérico é 6), o consumo de fumo começa a ter, para ele, a importância que a maior satisfação da sua necessidade de alimento. O indivíduo se esforçará, a partir deste ponto, para equilibrar a satisfação de sua necessidade de fumo e a satisfação da sua necessidade de alimento. (MENGER, 1976, p. 127-128, tradução livre)

Portanto, a utilidade era o determinante último dos preços dos bens de consumo. As mercadorias só eram compradas porque produziam utilidade para o consumidor e o nível de equilíbrio entre a demanda e a oferta era obtido tão somente através dos mecanismos de preços. Se o preço delas aumentasse, o custo do consumidor aumentaria, ou, então, ele substituiria parte do consumo da mercadoria com utilidade marginal mais cara por quantidades de outras mercadorias com utilidade marginal menos custosa (lei da utilidade marginal decrescente do aumento de consumo da mercadoria). O equilíbrio do mercado, portanto, era perfeito.

Em se tratando das empresas, o processo era idêntico. A firma queria sempre maximizar a diferença entre a renda monetária auferida com a venda de mercadorias e os custos monetários por ela pagos para adquirir os serviços dos fatores de produção, ou, em outras palavras, maximizar os lucros. Ressalte-se aqui a interseção da questão econômica com a jurídica, vez que, conforme indica Celso

Furtado, o sistema econômico é, em essência, o conjunto de dispositivos de regulação que objetiva o aumento da eficácia, quando os recursos utilizados são escassos. Seu pressuposto, no entanto, é a existência de uma estrutura de poder – ordem política – que se funda na coação e/ou no consentimento. (2013)

Então, nesse processo, a empresa comprava fatores de produção para produzir mercadorias que poderiam ser vendidas, e, assim, auferir o rendimento pelo seu trabalho de empreendedor. Se os custos dos insumos aumentassem, a firma substituiria um fator de produção por outro, inclusive o trabalho<sup>36</sup>. Contudo, também nessa equação o mercado era perfeito: não existiam relações sociais de subordinação e superioridade, não existia concorrência desleal e não existia, sobretudo, luta de classes. A *mão invisível* do mercado era capaz de produzir o equilíbrio perfeito.

Para os neoclássicos a possibilidade de substituição dos fatores de produção pela firma é análoga à possibilidade de substituição dos bens de consumo pelas pessoas. Por conseguinte, a lei da utilidade marginal decrescente do aumento de consumo da mercadoria é análoga à lei dos rendimentos decrescentes com o aumento de um fator de produção (HUNT; LAUTZENHEISER, 2013, p. 252).

Ou seja, a firma compra insumos e vende produtos, procurando sempre maximizar a diferença entre os custos de seus insumos e a receita auferida pela venda de seus produtos. Partindo das dotações iniciais dos fatores de produção, dois conjuntos de motivos dão início ao frenesi de trocas racionais e maximizadoras. Em primeiro lugar os indivíduos (ou as famílias, para Marshal) querem maximizar utilidade; e o fazem vendendo seus fatores de produção e comprando bens de consumo, até conseguir o equilíbrio entre a utilidade marginal e o preço dos fatores de produção por eles vendidos e as mercadorias por eles compradas. Em segundo lugar, as firmas querem maximizar os lucros, comprando e combinando os fatores de produção e vendendo bens de consumo. Portanto, a troca beneficia a todos, aumenta a utilidade para todos e garante uma harmonia justa e equitativa de interesses.

---

<sup>36</sup> Essa possibilidade de substituição de um fator de produção por outro foi introduzida por Alfred Marshal, que aperfeiçoou a teoria da firma. Os economistas clássicos acreditavam que a produção envolvia coeficientes de produção fixos, ou, em outras palavras, eles supunham que determinada tecnologia de produção implicaria uma “receita” própria, que ditava proporções fixas dos fatores de produção a serem utilizados, ignorando a possibilidade de substituí-los. Marshal demonstrou que a substituição dos fatores de produção era possível tanto a curto como a longo prazo.

A busca incessante de lucros máximos pelos empresários faz o sistema andar, transformando os fatores de produção em bens de consumo e possibilitando a maximização da utilidade e a satisfação dos desejos. O empresário é o organizador da produção e, por isso, está sempre fazendo esquemas, se preocupando, comprando e vendendo, em busca de sucesso. O interesse de todos é harmonizar o interesse geral e cada um maximizar sua própria utilidade (HUNT; LAUTZENHEISER, 2013, p. 264 e ss.).

Para a teoria neoclássica, a empresa é simplesmente o local da produção, ou seja, o local onde ocorre a transformação dos insumos em mercadorias, com o objetivo do lucro. Dois elementos são necessários na empresa: a tecnologia e um agente capaz de combinar de forma eficiente os elementos da produção, o empresário.

O aparente cientificismo consagrado pela metodologia matemática introduzida pelos neoclássicos promoveu, à medida que suas ideias evoluíram, a aceitação do poder econômico. Muitos estudiosos trabalharam para aperfeiçoar e embelezar a interpretação utilitarista “de uma sociedade formada por maximizadores da utilidade numerosos, pequenos, relativamente fracos e racionais, que repetiam, incessantemente, o mesmo processo social harmonioso” (HUNT; LAUTZENHEISER, 2013, p. 326). O empresário era o indivíduo que contratava os fatores de produção, transformava-os em mercadorias acabadas e as vendia, motivado pelo desejo de obter lucro<sup>37</sup>. O processo produtivo, por sua vez, era absolutamente harmonioso, conforme asseveram Hunt e Lautzenheiser:

Quando os economistas neoclássicos escreviam sobre produção nunca mencionavam patrões e empregados, greves, locautes, lutas por condições de segurança ou pela duração da jornada de trabalho, tentativas de fazerem os operários trabalharem mais depressa, disciplina nas fábricas, linhas de montagem, locautes, taylorismo ou qualquer das outras inúmeras características negativas do processo produtivo do capitalismo. A produção, segundo a teoria neoclássica, era uma espécie de alquimia. O empresário tinha uma fórmula matemática complicada, chamada função de produção, que lhe dizia como várias combinações de quantidades dos fatores de produção podiam ser transformadas em diferentes quantidades de mercadorias acabadas. [...] A alquimia da função de produção, simplesmente,

---

<sup>37</sup> No esquema neoclássico, todavia, o lucro nunca existiria quando a economia estivesse em equilíbrio concorrencial, mas o empresário ignorava esse fato e ficava sempre à procura de lucros inexistentes. Sua única remuneração, estando o mercado em equilíbrio, seria o retorno pelo uso dos seus próprios fatores de produção no processo produtivo (HUNT; LAUTZENHEISER, 2013, p. 264 e ss.).

transformava insumos em produtos, de modo que o ciclo de trocas pudesse se completar. (2013, p. 326)

A empresa e o empresário, portanto, eram os agentes que permitiam que o processo de troca no mercado, universalmente benéfico e harmonioso, se repetisse perpetuamente. O empresário, que também era o proprietário da empresa, agia em perfeita racionalidade. Nessa perspectiva, o mercado de trabalho é um mercado como todos os outros, no qual se atinge o equilíbrio mediante a oscilação elástica do salário (PUNTA, 2001, p. 8). É fácil entender como, sobre essa base, o Direito do Trabalho e a Economia se objetam, já que qualquer intervenção externa nesse processo (Estado ou sindicatos) é considerada pelos economistas como um impedimento para que o sistema busque o seu próprio equilíbrio.

No entanto, de um modo geral, o Direito acompanhou de perto e com muita intensidade a marcha de aceitação do poder econômico (COMPARATO; SALOMÃO FILHO, 2014, p. 9), sobretudo seu ramo Comercial<sup>38</sup>. A afirmação do racionalismo científico e do positivismo na ciência jurídica teve enorme influência sobre a afirmação e prevalência da ideia de poder econômico no Direito, que passou a ser visto como um instrumento para objetivos dessa natureza (POSNER, 2003, p. 265 e ss.)<sup>39</sup>. Por isso ditam Comparato e Salomão Filho que:

Sendo a ciência do direito positivista, totalmente avessa à discussão das finalidades das normas, qualquer ciência que o faça apresentando uma certa coerência racional em sua apresentação [...] facilmente será capaz de dominar sua interpretação, entre doutrinadores e aplicadores do direito. [...] Transfere para o jurista a tarefa de escriba ou no máximo intérprete dos objetivos fixados pelos economistas. (2014, p. 17)

Antes de passar ao próximo tópico, que abordará a nova teoria institucional da firma, é importante esclarecer que o Direito do Trabalho foi erigido sobre os pressupostos da teoria neoclássica, pois visava exatamente corrigir suas distorções. A classe trabalhadora é definida por esse ramo jurídico, com base na sua relação com os meios de produção, que vende sua força de trabalho para capitalistas, e na empresa, por sua vez vista como a unidade de produção de bens e serviços organizada pelo empresário.

---

<sup>38</sup> Esse assunto será melhor abordado no capítulo seguinte do trabalho.

<sup>39</sup> O autor fala especificamente sobre Hans Kelsen e sua obra Teoria Pura do Direito.

### **2.2.2 A teoria neoinstitucionalista da firma: a empresa como ilha de poder consciente em um mar de colaboração inconsciente**

No século seguinte à origem dos primeiros trabalhos que fundamentaram a teoria neoclássica (1870), o capitalismo passou por uma rápida mudança e por um período extremamente turbulento. Três importantes alterações da organização capitalista caracterizaram esse regime: i) a intensificação do movimento de concentração industrial e constituição de corporações gigantescas, como trustes e carteis em escala mundial, que reduziram significativamente o grau de flexibilidade e capacidade de ajuste que o mercado apresentava anteriormente, quando dominado preponderantemente por pequenas e médias empresas; ii) o frenesi imperialista dos principais países capitalistas em relação aos países do Terceiro Mundo, que estavam firmemente nas mãos dos capitalistas<sup>40</sup>; e iii) a duração e a gravidade das depressões capitalistas, culminadas com a Grande Depressão Mundial de 1929/1930. Juntamente com essas mudanças e com o caos social por elas desencadeado, havia também “a turbulência social do mundo, que se manifestou na convulsão da Primeira Guerra Mundial, na Revolução Soviética e no aparecimento do fascismo na Itália e na Alemanha” (HUNT; LAUTZENHEISER, 2013, p. 325).

Os pilares ideológicos de sustentação da teoria econômica neoclássica – de que era justa a distribuição baseada na produtividade marginal, que a “mão invisível do mercado” tornava o capitalismo um sistema racional e eficiente e que em razão da natureza auto regulável do mercado, o Estado deve se afastar das questões econômicas<sup>41</sup> – não foram capazes de superar a crise econômica instalada (HUNT; LAUTZENHEISER, 2013, p. 349).

Ficou claro para muitos que a economia neoclássica não oferecia cura para as moléstias do capitalismo. A fé na automaticidade e eficiência do livre mercado

---

<sup>40</sup> Abordando sobre o frenesi imperialista dos países capitalistas ressonância sobre o desenvolvimento econômico do Brasil, vale destacar as obras de Roberto Simonsen, História Econômica do Brasil; de Caio Prado Jr., História Econômica do Brasil e Formação do Brasil contemporâneo; e de Nelson Werneck Sodré, Formação da sociedade brasileira — para mencionarmos apenas os autores nacionais mais especializados em nossa história econômica e social. Entre os trabalhos de autores estrangeiros, cabe citar o estudo de Louis Couty, L'esclavage au Brésil, ao qual se pode acrescentar, já no capítulo sobre as fontes utilizadas, referências às obras de J.F. Normano, Brazil, a study of economic types; René Courtin, Les problèmes de la civilisation économique au Brésil; de Hermann Watz, Das Hollaendische Kolonialreich in Brasilien e do historiador belga Henri Pirenne sobre “a correlação dos períodos da história social do capitalismo com a formação de novas elites dirigentes”

<sup>41</sup> Os neoclássicos defendiam que as principais funções do Estado deveriam se restringir a fazer cumprir os contratos e defender a propriedade privada (HUNT; LAUTZENHEISER, 2013, p. 349).

despencou; milhões se voltaram para a direita, defendendo o nazismo ou o fascismo, ou para a esquerda, defendendo o socialismo ou o comunismo. Quase todos os economistas e políticos passaram a defender a ampla intervenção do Estado na área econômica (HUNT; LAUTZENHEISER, 2013, p. 348). À tarefa de criar a cura para as moléstias capitalistas se dedicou John Maynard Keynes<sup>42</sup>.

Mas se desenvolveram também, de forma independente, duas outras teorias econômicas: a marxista e a institucionalista. A esta, e, sobretudo, à escola que lhe aperfeiçoou os fundamentos, denominada neoinstitucionalista, serão dedicadas as próximas linhas desse trabalho.

Primeiramente é prudente fazer uma distinção entre o velho institucionalismo e o novo. O velho descende, sobretudo, da teoria de Thorstein Veblen e John R. Commons, que, em aberta contradição com a escola neoclássica, desenvolveu abordagens completamente diversas da teoria dominante, caracterizadas conjuntamente pelo realismo pragmático, análise dinâmica, rejeição dos modelos matemáticos e uso da teoria como instrumento de política econômica (SAMUELS, 1995, p. 569). Já a escola neoinstitucionalista foi formada nos anos 1960 e 1970 e teve como lastro principalmente a reelaboração da teoria da empresa, promovida por Ronald H. Coase (PUNTA, 2001, p. 18).

Os institucionalistas rejeitaram os fundamentos da teoria utilitarista neoclássica. Para eles, nem o conceito de utilidade nem a teoria de que os indivíduos maximizadores de utilidade criam uma situação ótima faziam sentido. “A teoria neoclássica era, na opinião de Ayres<sup>43</sup>, apenas folclore destinado a preservar o *status quo* do poder social, político e econômico”. (HUNT; LAUTZENHEISER, 2013, p. 434)

Os institucionalistas procuraram entender além do simples funcionamento da oferta e demanda do mercado: se interessaram pela evolução de toda a sociedade, examinaram o fundamento institucional do poder econômico, social e político e como

---

<sup>42</sup> A grande instabilidade econômica, sobretudo a decorrente da Grande Depressão, levou o economista John Maynard Keynes a reavaliar as teorias neoclássicas e a reorientar o pensamento econômico para compreender a natureza e as causas das instabilidades do sistema capitalista. Em sua obra intitulada “A Teoria Geral do Emprego, do Juro e da Moeda”, datada de 1936, o autor procurou demonstrar a causa das grandes depressões do capitalismo, para que se pudesse adotar as medidas necessárias à preservação do sistema (HUNT; LAUTZENHEISER, 2013, p. 349).

<sup>43</sup> Clarence E. Ayres (1891-1972) foi um dos principais teóricos do institucionalismo, obteve o título de PhD em filosofia em 1917 e desde o início mostrou o mesmo interesse pela economia e pela filosofia (HUNT; LAUTZENHEISER, 2013, p. 434).

esse poder era afetado pelo mercado e, por sua vez, sobre ele exercia controle. E, nesse contexto, a grande empresa tinha papel de destaque<sup>44</sup>.

A escola neoinstitucionalista, por sua vez, representa, em um senso geral, a continuação da institucionalista. Os estudos de Ronald Coase sobre a existência da empresa e a relevância das formas organizativas orientaram seus estudos. Segundo Coase, a empresa existe porque as transações de mercado têm um custo; se não o tivessem, teriam a natureza de uma relação de mercado e não seriam necessárias nem organização nem autoridade (PUNTA, 2001, p. 18). Portanto, contrapondo-se à teoria neoclássica da firma, que concebia a empresa como a organização dos fatores de produção, a empresa, para a teoria neoinstitucionalista, passa a ser concebida como uma “ilha de poder consciente em um oceano de cooperação inconsciente” (COASE, 1937, p. 388).

A teoria econômica neoclássica assumiu as firmas como um dado e não se preocupou em explicar por que razão elas são formadas, quais são suas fronteiras em relação ao mercado e quais os incentivos e processos para o desenvolvimento de tecnologias e mudanças organizacionais (HART, 1995, p. 17). A esses objetos se dedicou a teoria neoinstitucionalista.

Com efeito, a escola neoinstitucionalista é orientada pelos clássicos questionamentos de Coase: por que existe a empresa? Ou ainda: por que as relações contratuais (e hierárquicas) existem e não são substituídas pelas simples trocas de mercado? Por que existe uma “ilha de planejamento” em um “mar de contratos”?

Para os neoclássicos, como exposto, a firma estava inserida “no mundo estéril de mercados perfeitos”, sendo mencionada com frequência, embora tradicionalmente mantida em conceito de vaga entidade, sem forma ou função clara (MASKELL, 2001, p. 329), fundamentada em pressupostos irreais (como indicou Coase), com base nos quais os agentes celebravam contratos de execução

---

<sup>44</sup> William M. Dugger, teórico da escola institucionalista, conclui em seus estudos que a grande empresa é a principal instituição que assegura e preserva as relações sociais de poder, privilégios e distinção pessoal. Essa hegemonia corporativa é mantida por quatro mecanismos sociais: subordinação, contaminação, emulação e mistificação. “A subordinação amarra todas as instituições de modo que instituições não empresariais são usadas como meios para fins empresariais. A contaminação atribui motivos de papéis empresariais a papéis não empresariais. A emulação permite aos líderes das empresas obter aceitação e até respeito em funções de liderança não empresarial. E a mistificação oculta a hegemonia corporativa com um manto protetor”. (DUNGER, William M. An Alternative to Economic Retrenchment, 1984, *apud* HUNT; LAUTZENHEISER, 2013, p. 434)

instantânea e a produção ocorria de modo perfeito e sem fricções (CAVALLI, 2014, p. 157).

A teoria neoclássica não explica como a produção é organizada, como são resolvidos os conflitos de interesses entre seus vários integrantes – proprietários, administradores, trabalhadores e consumidores – ou, de modo mais geral, como (e a que custo) o objetivo de maximização de lucros é alcançado (HART, 1989, p. 1.758).

Através da abordagem da firma como instrumento para a economia dos custos de transação, Coase se distanciou do paradigma neoclássico e se propôs a encontrar uma explicação lógica para a existência das firmas, já que não havia razão para elas existirem, se o mercado fosse capaz de realizar integralmente a tarefa de organização da produção. Em outras palavras, para ele, o mercado como mecanismo de preços não seria capaz de dar conta da tarefa de organizar a atividade econômica, sem a necessidade de criação de empresas (COASE, 1937, p. 387).

O economista concluiu que o mercado não opera de modo perfeito e, por esta razão, não é o único mecanismo de organização da atividade econômica. Os custos relacionados à utilização de contratos de execução instantânea (padrão do mercado) incitam os agentes econômicos a estabelecerem novas formas de organização da atividade econômica capazes de evitar esses custos (CAVALLI, 2014, 164)<sup>45</sup>.

A ideia central da teoria dos custos de transação é que o estabelecimento de relações entre sujeitos mediante contratos de execução instantânea gera custos, isso é, os sujeitos cujos interesses são direta ou indiretamente envolvidos em uma determinada atividade despendem tempo, dinheiro e esforço para a negociação e celebração desses contratos e, em seguida, para o controle de sua execução. Para não incorrer em custos de transação (ou seja, custos relacionados à utilização de contratos de execução instantânea), o empreendedor recorre a uma espécie diferente de contrato: a empresa.

Ou seja, firma e mercados são métodos alternativos de coordenação da produção. Fora da firma, os movimentos dos preços orientam a produção, que é coordenada pelo mercado. Dentro da firma, as transações de mercado são suprimidas e, no lugar delas, aparece o empresário, que dirige a produção (COASE,

---

<sup>45</sup> A noção de custos de transação foi posteriormente mais bem desenvolvida pelos economistas da escola neoinstitucionalista.



1937, p. 387). Com efeito, a empresa é um mecanismo de governança da atividade econômica que substitui o mercado.

Assim, em termos econômicos, a empresa é definida por referência à existência de uma “relação de autoridade” implícita, que lhe concede certo poder para dirigir os fatores de produção, incluindo o trabalho, sem a necessidade de repactuação expressa. Por essa razão afirma Deakin que:

Do lado de fora da empresa, o preço determina a alocação de recursos, e seu uso é coordenado através de uma série de operações de câmbio no mercado. Dentro da empresa, essas transações de mercado são eliminadas, e a alocação de recursos torna-se o resultado de uma decisão administrativa. (2001, p. 79)

A demanda de Coase ressoou na obra de Williamson (e de vários outros autores) que adotou sua premissa básica – por muitos denominado Teorema de Coase –, de que a principal finalidade das instituições capitalistas é **reduzir os custos de transação**. O mesmo pode ser visto na posição já abordada de Celso Furtado, no sentido de maximização da eficiência. Williamson, no entanto, aprofundou o tratamento da questão, em particular no que se refere à natureza e eficiência das diferentes formas de organização interna da empresa e das diferentes formas de organização do fator trabalho (PUNTA, 2001, p. 19).

Williamson se pôs de frente a essas questões, ressaltando que o panorama em que estão inseridas as escolhas dos indivíduos é profundamente diferente daquele proposto pelos teóricos neoclássicos, pois o indivíduo racional e maximizador de utilidade será sempre suplantado por um indivíduo com “racionalidade limitada”, dedicado ao “oportunismo”, quer dizer, à busca inteligente e injusta de objetivos egoístas (1985, p. 127).

Tais suposições de comportamento o levaram à conclusão de que a negociação do livre mercado, em muitos casos, não é eficiente, porque produz custos de transação, o que faz com que os mecanismos institucionais e organizacionais, que permitem minimizar esses custos, adquiram grande importância. Em um contexto de racionalidade limitada e oportunismo, as operações que se referem a recursos específicos, isto é, recursos que adquirem, em razão do seu uso, uma utilidade particular e não substituível pela empresa, não podem ficar expostos à ação desordenada de mecanismos de mercado e da liberdade contratual, sob pena de ineficiência de resultados.

Esse entendimento aplicava-se, naturalmente, às operações envolvendo o fator trabalho<sup>46</sup>. Segundo Williamson, quanto maior a especificidade da transação, maior o tempo de retorno do investimento, requerendo, portanto, uma expectativa de “continuidade” da relação contratual (1985, p. 362 e ss.).

Ainda segundo o entendimento de Williamson, a resposta das instituições capitalistas a essa tendência de ineficiência é bifocal.

O primeiro ponto está na própria reorganização da estrutura da empresa, que tende a aumentar em tamanho por intermédio dos fenômenos de integração vertical entre empresas, na medida em que essa substitui pela relação hierárquica de autoridade aquilo que poderia ser, ou se transformar, em um processo perene de negociação<sup>47</sup>. É expressamente afirmado por Williamson que há uma correlação positiva entre poder e eficiência. No entanto, de um poder despojado de seus atributos de domínio e reduzido a instrumento de gestão eficiente de recursos (PUNTA, 2001, p. 22)<sup>48</sup>. O “reagente primário” é sempre o da “especificidade”, devendo tais operações ser protegidas, porque se mostram como fontes de um valor econômico tangível. Resguardá-las significa racionalmente projetar as “estruturas de governança” da empresa, em que essas operações se desenvolvem (PUNTA, 2001, p. 22).

O segundo foco determina que é sempre preferível, para o objetivo de uma utilização eficiente dos recursos, que a relação contratual se desenvolva em um ambiente caracterizado pela confiança mútua entre as partes, com a expectativa razoável de que o outro contratante não adotará um comportamento oportunista. Isso envolve, por exemplo, a introdução de regras de equidade destinadas a prevenir abusos de negócios e a salvaguardar a dignidade do trabalhador (PUNTA, 2001, p. 22)<sup>49</sup>.

Ao conceber a empresa como um mecanismo eficiente que garante a um sujeito apropriar-se do produto de seus investimentos “específicos”, os

---

<sup>46</sup> O conceito de especificidade é empregado por Williamson em um sentido muito amplo, que atribui dote de especificidade, mesmo para trabalho não particularmente especializado, em virtude do simples fato da sua inclusão, com natureza duradoura e generalizada, em uma certa organização empresarial.

<sup>47</sup> A análise do autor sobre esse ponto é bastante detalhada, mas a premissa fundamental foi construída por Coase, ao tratar a empresa como uma alternativa ao mercado (PUNTA, 2001, p. 22).

<sup>48</sup> A análise de Williamson vai além daquela desenvolvida pelos teóricos da subordinação clássica – que enxergam a subordinação na “relação” e não no “contrato” –, porquanto estava consciente da complexidade das dinâmicas institucionais internas à empresa.

<sup>49</sup> Essas ideias, demasiado limitadas à realidade norte-americana, não foram devidamente desenvolvidas pelo autor (PUNTA, 2001, p. 22).

neoinstitucionalistas parecem oferecer algum subsídio à justificativa econômica das normas trabalhistas<sup>50</sup>. Mas, para Williamson, a atribuição de direitos aos trabalhadores se traduz em custo (denominados “custos de subordinação”), que podem ser mais elevados do que os custos de transação quando o fator trabalho é adquirido através de relações de mercado. Essa seria, inclusive, a causa da tendência recente e agora bem conhecida das empresas para quebrar o seu ciclo de produção, em uma corrida para a terceirização ao invés da integração vertical postulada por Williamson e estudada por Perone (1999) e Muradas (2014). Essa aquisição externa (e cada vez mais transnacional) de recursos compõe as relações de externalização entre empresas ou os contratos de colaboração contínua (PUNTA, 2001, p. 24).

Isso permite fazer uma primeira aproximação entre os movimentos de concentração (grupos de empresas) e de desconcentração empresarial (terceirização<sup>51</sup>): **ambos visam diminuir os custos da transação.**

A existência desses custos (consistentes nos custos de utilização de diferentes arranjos contratuais) constitui o eixo da teoria neoinstitucional e os que estão relacionados à utilização de determinados tipos de contratos podem ser evitados pela utilização de mecanismos jurídicos, sendo essa a razão de existência da empresa. Em outras palavras, quando os custos de transação são positivos, diferentes arranjos institucionais, promovidos pela empresa, podem conduzir a diferentes performances econômicas. Isso porque, segundo Douglass North, o fato de que as instituições afetam a performance da Economia e que tais diferenças em performance são fundamentalmente influenciadas pela evolução daquelas não é controverso (NORTH, 1990, p. 3). É essa premissa que explica as constantes

---

<sup>50</sup> Nesse sentido se orientaram Simon Deakin e Frank Wilkinson, que concluíram que, ainda que não se reconheça que a abordagem neoinstitucional é capaz de fornecer uma válida justificativa econômica para as normas protetivas do direito do trabalho, ela permitiu a superação do pressuposto neoclássico da antítese inevitável entre direito e eficiência, e o início de um diálogo livre de apriorismos.

<sup>51</sup> Sobre o fenômeno, importa ressaltar o entendimento de Daniela Muradas, segundo a qual deve-se “alertar que, sob a ótica internacional e neoconstitucionalismo recente da América Latina, toda pessoa humana é igualmente digna, razão pela qual o valor social do trabalho não permite distinções, para fins de estruturação do mercado de trabalho, considerando o tipo de atividade exercida. O critério da especialidade, portanto, é juridicamente insustentável para a estruturação de modelos distintos de contratação trabalhista. Além disso, as contratações atípicas estabelecem uma cidadania de segunda categoria, com quebra do princípio político da igualdade, quer em sentido formal, quer em sentido substancial, em desalinhamento com o princípio da não discriminação, de caráter universal.” (2014, s/p)

mudanças estruturais da empresa, seja em movimentos de concentração ou de desconcentração empresariais.

Por essa razão, diferentemente da perspectiva da teoria neoclássica, o foco principal da economia neoinstitucionalista consiste em economizar custos de transação, mediante a escolha da estrutura de governança de contratos mais eficiente (CAVALLI, 2014, p. 202). Na medida em que as trocas econômicas podem ser realizadas por meio de diferentes estruturas jurídicas, à empresa compete verificar quais os incentivos presentes em cada uma dessas estruturas normativas e utilizá-los para maximizar seu valor.

Nesse ponto uma reflexão se faz importante, especialmente considerando o objeto de regulamentação do Direito do Trabalho.

Como exposto precedentemente, os neoinstitucionalistas, em contraposição aos neoclássicos, conseguiram desmistificar a teoria do equilíbrio perfeito no âmbito das relações internas à empresa, porquanto demonstraram que esta persegue sempre o objetivo de reduzir os custos das transações. Mas não foram eficientes em delimitar o âmbito em que as operações podem se estender. Ou, em outras palavras, não delimitaram o âmbito de atuação do empresário entre as alternativas de “fazer e comprar”, quando os custos da organização interna suplantam os custos externos de transação.

Esse limite quem o faz é o Direito. É esse o objeto do item derradeiro deste capítulo, que procura esboçar os primeiros traços e circunscrições respeitantes ao conceito de empresa que deve ser considerado para fins de aplicação das normas trabalhistas, ponto fulcral do trabalho.

### **2.3 Empresa laboral e controle intersocietário: primeiros lineamentos**

Conforme exposto do item precedente (2.2.2), os economistas neoinstitucionalistas colocaram luz sobre a teoria neoclássica que definia a empresa simplesmente como o local da produção, onde os insumos se transformavam em mercadorias, em um ambiente de perfeito equilíbrio, competindo ao empresário, que também era o proprietário da empresa, combinar os fatores de produção da forma mais eficiente possível, para fins de maximização do lucro.

A teoria neoclássica não respondia a uma série de questões respeitantes a aspectos decorrentes das transformações sociais e econômicas sobrevindas, como,

por exemplo, a forma piramidal que as firmas adquiriram, na qual as relações sociais assumiram modelo hierárquico e burocrático (HUNT; LAUTZENHEISER, 2013, p. 214)<sup>52</sup>. Não explicava também a razão do movimento de concentração e descentralização das empresas, mesmo se considerando a eficiência da empresa estratificada, na qual as relações de poder foram legitimadas<sup>53</sup>.

Os neoinstitucionalistas, por sua vez, vinculando a criação das empresas ao objetivo de reduzir custos de transação, afirmaram que elas existem como uma cristalização jurídica, alternativa ao mercado e, por conseguinte, centro de convergência de uma série de contratos complexos. Afirmaram ainda que para se estabelecer como centro de convergência, a empresa não pode prescindir do exercício do poder<sup>54</sup>.

A firma, desvendada pelos neoinstitucionalistas, passou a ser vista como um agente econômico real, dotado de conduta, ao contrário da firma marginalista que tão somente se adapta às circunstâncias do mercado. O foco de atenção deslocou-se do âmbito do mercado (mecanismo alocativo e regulador via preços) para o âmbito das firmas (unidades decisórias e de poder autônomas). Essas deixaram de ser “meras funções de produção padronizadas e tornaram-se organizações idiossincráticas, que enfrentam desafios diferenciados e tomam decisões com base em conhecimento próprio e modos de agir específicos” (FEIJÓ; VALENTE, 2004, p. 357).

---

<sup>52</sup> Segundo Hunt e Lautzenheiser, à época de formulação da teoria neoclássica, no início da década de 1870, já era evidente a tendência à concentração industrial e a modificação das relações sociais que foram, todavia, desprezadas. Nas palavras dos autores: “Assim, no início da década de 1870, o capitalismo estava começando a assumir uma forma modificada – um sistema econômico dominado por centenas ou milhares de empresas colossais nas esferas importantes da indústria, das finanças, dos transportes e do comércio. Embora essa concentração fosse agravar-se muito mais no início do século XX, a nova forma de capitalismo surgia de modo bastante claro na década de 1870. As relações sociais entre as pessoas, nessa nova forma de capitalismo, começaram a assumir duas formas bastante distintas. Na empresa gigantesca, as relações sociais assumiram forma hierárquica e burocrática. As corporações eram organizações piramidais, nas quais cada estrato era rigidamente controlado e coordenado pelo estrato acima dele. Toda a pirâmide era controlada, de cima, por um pequeno grupo de donos ou administradores. Todos os atos individuais ou processos econômicos e produtivos dentro da empresa eram integrados e coordenados de modo racional, calculado. Sistemas complicados de contabilidade de custos, controle de qualidade e administração científica estavam entre os métodos pelos quais esse controle era exercido. O objetivo dos capitalistas permanecia, obviamente inalterado: a maximização do lucro e a acumulação de capital.” (2013, p. 2014)

<sup>53</sup> Segundo Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, o Direito do Trabalho, ao recepcionar como seu objeto o trabalho livre/subordinado, abraça a opção consolidada pela economia política liberal (ANDRADE, 2014, p. 102).

<sup>54</sup> Os trabalhos pioneiros de Berle e Means (1932), investigando as consequências da separação entre propriedade e controle administrativo, típico da grande empresa, sobretudo da sociedade anônima, motivaram discussões a respeito dos aspectos relativos à organização, estrutura interna e estratégia das empresas para exercerem o poder.

As duas teorias, a princípio, parecem antagônicas, mas não o são. A proposta deste trabalho é demonstrar a convergência entre elas, integrando-as, para fins de delimitação da empresa paradigmática ao Direito do Trabalho.

Como já mencionado na parte introdutória, desde o final do século XIX era evidente o movimento de concentração capitalista, que se intensificou no início do séc. XX. A partir de meados deste século, porém, esse processo se complexificou extraordinariamente com o advento da chamada Terceira Revolução Industrial e da globalização da economia (ANTUNES, 2005, p. 35). Celso Furtado, ao tratar da transnacionalização das empresas, viu o fenômeno como negativo, na medida em que, em seu entendimento, a expansão das fronteiras empresariais representava “corte horizontal nas estruturas nacionais de poder”, o que reduziria a capacidade da firma de se autorregular, sendo justificável apenas por possivelmente aumentar a eficiência entre os sistemas nos quais operava. (2013)

As características constitutivas do novo sistema econômico e que o distinguem do anterior – internacionalização e interdependência dos mercados nacionais, universalização do modelo de mercado livre, revolução tecnológica e das comunicações, progressiva eliminação das barreiras ao comércio internacional – tornaram, à medida que as transformações se sedimentavam, obsoleto o modelo tradicional da sociedade comercial individual, o qual daria lugar à formação de grupos de sociedades, técnica revolucionária de organização jurídica da empresa moderna (ANTUNES, 2005, p. 35).

Com o advento da nova técnica de organização jurídica da empresa, o movimento expansionista dessa organização abandonou as técnicas jurídicas de fusão, incorporação e aumento de capital, que até então eram utilizadas para o redimensionamento interno das sociedades, e passou a utilizar práticas de colaboração entre sociedades ou de controle intersocietário. Por outra vertente, o movimento de divisão das empresas também sofreu alteração. Se antes o produto da cisão societária eram unidades autônomas absolutamente independentes, a partir da década de 1960, na maioria dos casos, a empresa passou a redimensionar seu tamanho fragmentando seu processo produtivo para unidades societárias formalmente independentes, vinculadas, todavia, na maioria das vezes, à sociedade-mãe também por intermédio do controle intersocietário. O empreendimento capitalista passou a se basear em um modelo de produção difusa, consubstanciado em uma rede de subcontratação entre sociedades comerciais formalmente

autônomas, estabelecendo diferente maneira de organizar a atividade produtiva. Do ponto de vista jurídico, em qualquer das situações, de concentração ou de desconcentração, a empresa unitária cedeu lugar à formação do grupo de sociedades<sup>55</sup>.

A transformação do paradigma empresarial teve fortes repercussões no Direito do Trabalho, que se inspirou e foi construído em torno de um modelo de empresa específico: a do setor industrial, de média ou grande dimensão, que, do ponto de vista econômico, era uma unidade produtiva autossuficiente e, do ponto de vista jurídico, correspondia a uma entidade coletiva, que, via de regra, assumia a forma jurídica societária e apresentava estrutura unitária.

Qualquer que seja a forma de perspectivar o fenômeno de organização plural da empresa, ele desafia o quadro normativo do Direito do Trabalho. No âmbito do direito individual, o problema surge logo na fase de formação do contrato de trabalho, quando o empregador formal é uma sociedade comercial que está integrada a um grupo de sociedades. Isso ocorre porque a determinação do empregador e da unidade empresarial que lhe está subjacente constitui o pressuposto de aplicação das normas laborais. Dúvidas sobre a identidade do empregador ou sobre o quadro empresarial de referência do contrato de trabalho suscitam incertezas quanto à situação jurídica do trabalhador e o regime que lhe deve ser aplicado (RAMALHO, 2008, p. 53).

Em adição, na fase de execução do contrato de trabalho, se a sociedade empregadora formal estiver sujeita ao controle de outra sociedade ou mesmo se estiverem interligadas em contexto de colaboração societária, surgem questionamentos quanto à delimitação dos direitos e deveres das partes contratuais, sobretudo no que se refere à titularidade dos poderes empregatícios e, por extensão, dos deveres de obediência e lealdade ao empregador. Assim também ocorre com relação à dimensão do princípio da igualdade de tratamento e ao princípio de aplicação da condição mais benéfica.

Inúmeras outras questões relativas à aplicação do direito individual do trabalho no contexto de sociedades interligadas podem ser citadas como, por

---

<sup>55</sup> O assunto será abordado no capítulo IV, mas, sem prejuízo de ulterior especificação, desde já se registra a definição elaborada pelos comercialistas, que consideram o grupo de sociedades como o “conjunto mais ou menos vasto de sociedades comerciais que, embora conservando formalmente a sua própria autonomia jurídica se encontram subordinadas a uma direção econômica unitária exercida por uma outra sociedade” (ANTUNES, 2005, p. 35).

exemplo: os limites do exercício do *jus variandi* pelo empregador; a possibilidade de transferência de empregados entre as empresas pertencentes ao mesmo conjunto de sociedades; o dimensionado do número de empregados da empresa (se somente empregador formal ou o conjunto de sociedades interligadas) para fins de cumprimento de algumas obrigações legais pelo empregador, como o cumprimento de cotas de contratação de pessoas com deficiência ou o dimensionamento do SESMT (Serviço Especializado de Segurança e Medicina do Trabalho), que tem a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade física dos trabalhadores.

No âmbito do direito coletivo do trabalho, em contexto de colaboração societária ou quando a sociedade empregadora formal estiver sujeita ao controle de outra sociedade, as incidências não são menos relevantes. Em primeiro lugar, porque a representação coletiva dos trabalhadores foi concebida com base no arquétipo da empresa como entidade econômica unitária, na qual havia coincidência entre a empresa e a configuração jurídica do empregador, sendo suscitados questionamentos em relação ao âmbito de representatividade das entidades sindicais<sup>56</sup>; à observância do princípio da unicidade sindical vigente do direito brasileiro<sup>57</sup>, quando as sociedades interligadas estiverem localizadas em uma mesma base territorial; à legitimidade da celebração de acordos coletivos independentes por empresas vinculadas ao mesmo grupo empresarial; ao âmbito de aplicação e legitimidade dos instrumentos normativos celebrados; e, por fim, à articulação da matéria dos conflitos coletivos de trabalho, aí incluídos a amplitude e os limites do exercício do direito de resistência dos trabalhadores inseridos em um mesmo grupo de empresas.

Revelada a importância dos fenômenos de colaboração societária para o Direito do Trabalho, esta tese pretende apresentar novo olhar sobre o fenômeno do agrupamento de empresas, que deve ser tratado como um gênero do qual se

---

<sup>56</sup> O Direito Comunitário Europeu já se preocupou com esta matéria, disciplinando, por intermédio da Diretiva nº 99/45/CE, a criação de uma estrutura representativa específica dos empregados de empresas inseridas em grupos de dimensão comunitária.

<sup>57</sup> O princípio da unicidade sindical, entendido como a existência de um único sindicato representativo de um mesmo grupo de trabalhadores ou de empresários numa mesma região, foi consagrado pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, no art. 8º, II, que assim dispõe: “Art. 8º [...] II. É vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um município.” (BRASIL, 1988)



destacam duas espécies, para fins laborais: a empresa de grupo<sup>58</sup> e o grupo de empresas<sup>59</sup>.

A empresa de grupo surgirá quando a empresa: 1) apresenta-se, do ponto de vista jurídico, como uma estrutura jurídica multissocietária, mas não deixa de ser uma unidade produtiva de bens ou serviços; e 2) suas células produtivas (mesmo adotando a forma jurídica de sociedades comerciais formalmente autônomas), estão vinculadas ao mesmo centro de convergência, mediante o controle da sociedade-mãe (*ilha de poder consciente em um mar de colaboração inconsciente*, parafraseando Ronald Coase).

O que une cada uma das células produtivas, tornando-a uma sociedade plurissocietária para fins laborais, é o controle exercido pela sociedade-mãe; e o que as destacam como unidades produtivas independentes é exatamente o oposto: a autonomia jurídica e econômica dessas células produtivas fracionadas em relação à mãe<sup>60</sup>.

O grupo de empresas, por sua vez, para fins trabalhistas, é formado por todas as demais interligações de empresas (inclusive a plurissocietária), em contexto de coordenação ou de subordinação à sociedade controladora<sup>61</sup>.

Nesse sentido, para dimensionar a amplitude da empresa plurissocietária, o conceito de controle interempresarial e de unidade produtiva tornam-se nucleares.

Eles serão analisados a seguir.

### **2.3.1 O controle interempresarial: conceito e extensão**

O direito societário vem se acostumando há um bom tempo com a realidade do agrupamento de sociedades e, por consequência, acomodando antigas tensões por ela provocadas, mediante o ajustamento do seu conteúdo programático a algumas realidades do fenômeno.

---

<sup>58</sup> A empresa de grupo, neste trabalho, será também denominada empresa plurissocietária ou empresa multissocietária.

<sup>59</sup> Serão utilizadas como sinônimas de grupo de empresa, na classificação aqui proposta, as terminologias grupo econômico, grupos de sociedades e conjuntos econômicos.

<sup>60</sup> Segundo José Engrácia Antunes, a construção técnico-jurídica do dogma da autonomia societária foi conseguida graças ao reconhecimento de personalidade jurídica própria à empresa societária e à concessão de responsabilidade limitada aos respectivos sócios-proprietários. Esses dogmas, todavia, estão profundamente abalados por uma inequívoca tendência das sociedades de perderem o seu originário estatuto de independência, recorrendo crescentemente à técnica de organização em empresa plurissocietária (ANTUNES, 2005, p. 35).

<sup>61</sup> O tema será melhor tratado no terceiro capítulo desta tese.

Uma das formas de ajuste do Direito ao fenômeno, inaugurando a utilidade construtiva das relações de controle para a formação dos grupos societários, foi a legitimação do controle interno interempresarial, centrado na ideia de participação social que é “a peça chave do diálogo entre os meios de produção sob afetação empresarial, de um lado, e de outro, os chamados direitos expectativos atribuídos aos sócios” (ARAÚJO; WARDE JR., 2012, p. 14).

Mas a percepção da importância de técnicas contratuais – não societárias – para a organização da empresa permitiu que o fenômeno do agrupamento de sociedades ultrapassasse as fronteiras do direito societário, prescindindo das técnicas puramente societárias – controle interno –, para conectá-las a outras estratégias de estabilização e legitimação eminentemente contratuais – controle externo (ARAÚJO; WARDE JR., 2012, p. 14)<sup>62</sup>.

Primeiramente, como didaticamente fizeram Comparato e Salomão Filho (2014, p. 26), é necessário destacar que o termo controle será usado nesta tese para designar o poder de dominação de uma sociedade sobre outra(s)<sup>63</sup>. E a dominação não provém apenas da participação no capital social de uma sociedade sobre outra; ela pode dimanar de várias situações.

Ao contrário do que acontece nas sociedades de pessoas, nas sociedades por ações a economia interna da empresa não é administrada pelos sócios fundadores ou acionistas. Os poderes-funções das sociedades por ações são atribuídos a órgãos próprios, inconfundíveis entre si: o poder-função deliberante pertence à assembleia-geral; o administrativo pertence à diretoria; e o sindicante ao conselho fiscal (COMPARATO; SALOMÃO FILHO, 2014, p. 33). No entanto, a definição legal de centros de poder no Direito atual nem sempre coincide com a realidade do poder<sup>64</sup>: há poderes que se ajustam ao modelo normativo (poderes de direito), mas existem também os poderes de fato (REALE, 2000, p. 115 e ss.).

É que, embora a assembleia geral seja o órgão deliberante máximo da sociedade por ações, ela não se enleia com a própria sociedade. Quando se fala em

---

<sup>62</sup> A classificação do controle em interno e externo é de Fábio Konder Comparato e Calixto Salomão Filho, inspirados em Adolf A. Berle e Gardiner C. Means (The Modern Corporation & Private Property, 1968).

<sup>63</sup> Os autores afirmam em sua obra que o termo controle pode ser utilizado tanto na linguagem vulgar como nos textos normativos no sentido de dominação, sentido adquirido por influência da língua inglesa no vernáculo.

<sup>64</sup> É o caso, por exemplo, da declaração constitucional de que todo poder emana do povo e em seu nome será exercido (COMPARATO; SALOMÃO FILHO, 2014, p. 33). A recente experiência brasileira revela a realidade subjacente a este poder constituído.

controle no sentido de dominação, faz-se referência a um poder que suplanta as prerrogativas legais da assembleia de acionistas e do controle acionário<sup>65</sup>.

Pode ocorrer que o titular do controle de fato seja diferente daqueles que legalmente detêm o controle acionário. É o que ocorre, por exemplo, quando cláusulas contratuais permitem que a sociedade contratante exerça permanente fiscalização sobre as instalações da contratada e sobre o modo de prestação de serviços no interior desta, impondo métodos de trabalho e de gerenciamento.

Ou também quando uma sociedade depende economicamente de outra, que passa a controlá-la direta ou indiretamente. Um exemplo dessa situação de dependência é o caso da empresa fabricante de autopeças que vende toda a sua produção a uma única empresa automobilística, acarretando o fato de que aquela “não pode se dar ao luxo de contrariar as decisões desta, ou mesmo os simples desejos de seus dirigentes, ainda que em assuntos de todo estranhos às relações contratuais” (COMPARATO; SALOMÃO FILHO, 2014, p. 39).

É o caso também de sociedades endividadas perante outras (normalmente instituições financeiras), que passam a se reorganizar ou tomar decisões em razão das diretrizes impostas pela credora, que se torna controladora, embora não assuma o controle acionário.

Assim, o poder de controle pode provir de várias situações e assumir configurações diversas. Comparato e Salomão Filho, inspirados em Adolf A. Berle e Gardiner C. Means<sup>66</sup>, o classificaram em duas tipologias, que serão adotadas como marcos teóricos deste trabalho: 1) controle interno, tido como aquele baseado na participação acionária de uma empresa sobre outra (totalitário, majoritário ou mesmo minoritário, de acordo com a dispersão do capital) ou aquele baseado no controle administrativo ou gerencial; e 2) controle externo, que abrange os casos de subordinação contratual entre empresas e pode assumir diversas formas, de acordo com a criatividade empresarial. (COMPARATO; SALOMÃO FILHO, 2014, p. 43 e ss.).

---

<sup>65</sup> A lei brasileira (Lei 6404/76) e a legislação italiana (Decreto Legislativo 127/91 que alterou a redação do art. 2.359 do Código Civil Italiano) fazem referência à “influência dominante” exercida por uma sociedade sobre outra como uma forma de controle. A “influência dominante” abrange não só as hipóteses de controle feito mediante participação decisiva no capital, mas também as hipóteses de controle em razão da “influência dominante de outra sociedade por dispor de votos suficientes para exercitá-la ou em razão de particulares vínculos contratuais com esta” (COMPARATO; SALOMÃO FILHO, 2014, p. 70).

Antes de passar à classificação proposta por Comparato e Salomão Filho, destaca-se aqui a classificação adotada pelo jurista português José Engrácia Antunes, eminente doutrinador da matéria, que também espelha com muita clareza a diversidade de formas que os mecanismos de controle podem assumir.

Segundo o mencionado autor português, os mecanismos de controle intersocietário são hoje inumeráveis, mas classificáveis da seguinte forma: i) de natureza financeira, quando se tratar de participações intersocietárias de capital; ii) de natureza organizativa, que se refere às divergências legais ou estatutárias a respeito da regra da proporcionalidade entre capital e voto (ações preferenciais sem voto, ações com voto duplo, cumulativo ou plural, *golden shares*, cláusulas oligárquicas), dos acordos parassociais (*voting trusts*, *patti parasociali di voto*) e das procurações de voto (*proxy rights*); iii) de natureza contratual, assim considerados os chamados “contratos de empresa”, destinados a assegurar o domínio entre sociedades (*contrat d’affiliation*, contrato de subordinação, convenção de grupo) ou a transferência dos seus resultados financeiros (*profit pools*, convenção de atribuição de lucros); iv) de natureza pessoal, aqueles provenientes da identidade dos indivíduos que compõem a estrutura acionária ou os órgãos de administração de duas ou mais sociedades (*interlocking board directorates*, *vincoli personali*, *unions personnelles*); e, por fim, v) de natureza puramente fática (contratos de direito civil e comercial comuns, posições estratégicas de mercado) (ANTUNES, 2005, p. 37).

Serão analisados, a seguir, os mecanismos de controle interno.

### **2.3.2 O controle interno**

Segundo os autores mencionados, o controle interno é aquele que se processa mediante a participação no capital das sociedades agrupadas ou por instrumentos de direção unitária.<sup>67</sup> O controle totalitário, segundo a classificação proposta, é aquele oriundo da completa propriedade das ações, que ocorre na hipótese de a sociedade controlada ser unipessoal<sup>68</sup>. O controle majoritário, por sua

---

67 Ressalta-se o posicionamento de Giancarlo Perone sobre o poder diretivo nas organizações atuais, que alterna graus e títulos de ingerência pertinentes ao poder do empregador (1999). O mesmo pode ser visto no controle externo e no interno.

68 É o caso, por exemplo, da “subsidiária integral”, prevista na lei brasileira nº 6.404/76, em seu Art. 251: “Art. 251. A companhia pode ser constituída, mediante escritura pública, tendo como único acionista a sociedade brasileira”.

vez, é aquele baseado no princípio majoritário e parte do postulado de que a sociedade existe no interesse dos sócios, devendo sempre prevalecer a vontade da maioria<sup>69</sup>.

O controle minoritário, por seu turno, é fundado em número de ações inferior à metade do capital votante. É possível porque na grande empresa, devido à grande dispersão do capital, formou-se uma maioria de aplicadores de capitais com objetivo meramente especulativo, deixando o efetivo exercício do controle a cargo de poucos, que o fazem diretamente ou por intermédio de um preposto de confiança<sup>70</sup>. A rigor, o controle minoritário exercido sobre uma companhia de grande pulverização acionária pode atuar com a mesma eficácia que um controle majoritário (COMPARATO; SALOMÃO FILHO, 2014, p. 57).

O último tipo de controle interno, de acordo com a classificação proposta, é o administrativo ou gerencial, fundado nas prerrogativas diretoriais. Cuida-se de controle interno totalmente desvinculado da titularidade das ações em que se divide o capital social. Em face da extrema dispersão acionária, o conselho administrativo assume o controle empresarial de fato, obtido através do uso de mecanismos que exploram o absenteísmo dos acionistas na assembleia geral, “transformando-se em um órgão social que se autoperpetua por cooptação” (COMPARATO; SALOMÃO FILHO, 2014, p. 60).

Em síntese, toda vez que o poder de controle, exercido de modo direto ou indireto, estiver nas mãos dos acionistas ou dos administradores, que podem ser tanto pessoas físicas como jurídicas, se está diante de hipóteses de controle interno.

---

§ 1º A sociedade que subscrever em bens o capital de subsidiária integral deverá aprovar o laudo de avaliação de que trata o artigo 8º, respondendo nos termos do § 6º do artigo 8º e do artigo 10 e seu parágrafo único.

§ 2º A companhia pode ser convertida em subsidiária integral mediante aquisição, por sociedade brasileira, de todas as suas ações, ou nos termos do artigo 252.” (BRASIL, 1976)

<sup>69</sup> Os autores observam que o bloco majoritário não precisa ser constituído por um único acionista. É usual que grupos de acionistas componham a maioria, associando interesses temporária ou permanentemente convergentes. É o caso, por exemplo, do *joint control* que se encontra na base da *joint venture corporation*: “It must of course be apparent that whenever two or more individuals exercise Power (or important powers) over an enterprise such that each muste adjust his action with regard for the position of the other, we have a case for ‘joint control’” (BERLE; MEANS, 1967, p. 83, nota 26).

<sup>70</sup> O legislador brasileiro admitiu implicitamente a possibilidade do controle minoritário, ao fixar regras de quórum de maioria no funcionamento da assembleia (art. 15, § 2º, art. 125 e art. 135 da Lei 6.404/76). A legislação italiana, por sua vez, também admitiu o controle minoritário no Decreto Legislativo nº 127/91, que alterou a redação do 2359, 1, 2e 3, *caput* do Código Civil Italiano.

### 2.3.3 O controle externo

O controle externo interempresarial é a expressão do poder de fato exercido sobre unidades empresariais juridicamente autônomas, sem que a sociedade controlada faça uso de expedientes de controle interno (controle acionário ou gerencial), enumerados no item precedente.

O controle externo intersocietário tem previsão legal. É depreendido da expressão “influência dominante”, utilizada tanto pelo legislador brasileiro como pelo italiano. Todavia, não pode ser tipificado, porquanto pode decorrer de uma série de situações, moldadas de acordo com a criatividade do controlador.

O caso mais comum, e talvez o mais fácil de ser caracterizado, provém do endividamento externo da sociedade. Em razão do seu direito de crédito, cuja execução pode levar à falência da sociedade, o credor passa a dominar a devedora, comandando sua exploração empresarial. Em outros casos, os credores pressionam a nova configuração de uma estrutura gerencial ou administrativa, por intermédio de empresas ou administradores especializados no gerenciamento de empresas em crise e assumindo, desta feita, o controle interno da devedora (COMPARATO; SALOMÃO FILHO, 2014, p. 78).

O sócio oculto, das sociedades em cota de participação, também pode, em muitos casos, figurar como controlador externo. É que, como se trata de pessoa física ou jurídica que exerce, sem contrato ou vínculo social formalmente reconhecido, uma autêntica atividade empresarial, em colaboração com o sócio ostensivo (também pessoa física ou jurídica), essa colaboração pode transformar-se em autêntico controle externo, quando o sócio oculto não se limita a fornecer o capital, mas passa a exercer uma influência dominante sobre o ostensivo (COMPARATO; SALOMÃO FILHO, 2014, p. 78).

O mesmo pode ocorrer em casos de concessão exclusiva<sup>71</sup> ou de *franchising*<sup>72</sup>, que, em geral, causam uma situação de dependência do concessionário em relação à concedente e do franqueado em relação à *franchise*.

---

<sup>71</sup> Nas concessões exclusivas, a supremacia ou o monopólio técnico do concedente leva o concessionário a aceitar cláusulas contratuais pelas quais se submete à fiscalização daquele sobre suas instalações bem como sobre o desempenho profissional dos seus empregados. “Os concessionários se obrigam a utilizar os métodos de venda e publicidade ditados pelo concedente e a assegurar um serviço de reparação e manutenção no pós-venda” (COMPARATO; SALOMÃO FILHO, 2014, p. 83).

A dependência econômica, aliás, é um conceito bastante útil para identificar as situações de controle externo. Nela se enquadram não só os casos de monopólio, como também os de dependência empresarial oriunda de relações negociais específicas. É o caso, por exemplo, das oficinas fabricantes de roupas e acessórios que vendem toda a sua produção à empresa contratante, que também fornece a matéria prima e a modelagem para a fabricação das peças de vestuário encomendadas<sup>73</sup>.

São inúmeras as situações em que o controle externo pode dar origem ao fenômeno da empresa de grupo ou do grupo de empresas, utilizando a tipologia que está sendo proposta neste trabalho<sup>74</sup>. As hipóteses são as mais variadas e desafiam o aplicador do Direito. O importante, contudo, é que ele tenha em mente que a dominação externa, embora não tipificada pela norma jurídica, constitui elemento unificador por excelência das sociedade(s) controlada(s) em relação à(s) sua(s) controladora(s).

No próximo capítulo será abordada a concepção jurídica da empresa, como fenômeno de origem econômica, as teorias que a inspiraram e o paradoxo regulatório no qual se encontram o Direito Comercial e o Direito do Trabalho em razão da mudança do referente empresarial que inspirou suas normas. Da estrutura unitária para a plurissocietária, a nova configuração da empresa provoca dissensos e dúvidas sobre o tratamento jurídico que lhe deve ser dispensado.

No entanto, como se pretende demonstrar, a estrutura plurissocietária da empresa não abala os pressupostos sobre os quais foram construídos os regimes e institutos do Direito do Trabalho, porque o conceito jurídico de empresa, de

---

<sup>72</sup> A Lei 9279/96, no seu art. 139, reconhece a possibilidade de o concedente exercer controle efetivo sobre as especificações, natureza e qualidade dos respectivos produtos ou serviços. (BRASIL, 1996)

<sup>73</sup> A multinacional Zara, que explora a atividade de fabricação e venda de roupas e acessórios, foi implicada pela Inspeção do Trabalho no Brasil, em caso de escravidão contemporânea flagrada na confecção de roupas da marca, em oficinas de confecção no Estado de São Paulo. As oficinas fabricantes não só eram economicamente dependentes da multinacional, como também estavam obrigadas a produzir as peças atendendo a toda a especificação técnica por ela determinada, bem como fazendo uso da matéria prima por ela fornecida. É um típico caso de dependência técnica e econômica.

<sup>74</sup> São utilizadas várias terminologias para designar o fenômeno de interligação de sociedades formalmente autônomas. Entre as diversas terminologias adotadas, podem ser citadas: empresa plurissocietária, empresa multissocietária, grupo econômico, grupos de empresas e grupos de sociedades. Este trabalho utiliza a terminologia de empresa plurissocietária como sinônima de empresa multissocietária ou empresa de grupo. No último capítulo, será construída uma distinção entre empresa de grupo e grupo de empresas ou grupo econômico (estes também entendidos como sinônimos) para determinação do tratamento jurídico laboral a ser dado a cada uma dessas duas espécies.

inspiração econômica, que serviu de referencial normativo para esse ramo jurídico, continua inalterado: “atividade econômica organizada de produção e circulação de bens e serviços para o mercado, exercida pelo empresário, em caráter profissional, através de um complexo de bens” (BULGARELLI, 1995, p. 100).

O Teorema de Coase faz parte de sua contribuição para a ideia de Economia do Bem-Estar, na qual se busca entender o problema da externalidade, ou seja, como deveria o poder público (ou governo, na expressão do autor) atuar caso os agentes econômicos fossem responsáveis por externalidades negativas. A solução para remediar tais questões passaria pelo uso da tributação ou de outros métodos que dificultassem suas ações, evitando efeitos sociais nocivos. (1937, p. 395)

Tal ideia serviu de base para a reformulação da teoria da firma pela Escola Neoinstitucionalista, na medida em que previu a possibilidade de livres negociações, baseadas nas premissas de definição completa dos direitos de propriedade e custos de transação nulos, porém não anula o conceito jurídico desse fenômeno econômico que inspirou a dogmática tradicional do Direito do Trabalho, baseada no princípio da proteção do trabalhador. Inclusive, indica Araújo Júnior que o reconhecimento de Coase do enlace entre as forças econômicas e as demais estruturais da sociedade foi capaz de criar novo ramo da pesquisa econômica, denominado de *Law and Economics*, com o objetivo de analisar o papel das instituições jurídicas nas relações econômicas. (1996, p. 11)

A economia dos custos da transação que orienta a organização empresarial, conforme revelado por Coase, apenas demonstra a emergência da delimitação das fronteiras da empresa para que o ramo juslaboral possa cumprir sua finalidade normativa.



### 3 ESTRUTURA E RESPONSABILIDADE DA EMPRESA: PARADOXO REGULATÓRIO

#### 3.1 A fluidez e imprecisão do conceito de empresa: o conceito econômico e a plurissignificação do termo empresa

No senso comum ou no meio jurídico, o vocábulo empresa é utilizado com diversos significados. Várias teorias jurídicas surgiram para determinar a sua natureza, tendo uma ou outra auferido maior proeminência em determinado momento histórico. Mas o fato é que um “grande número de autores, hoje, está de acordo com a falta de um conceito jurídico unitário de empresa ou ao menos a impossibilidade de atingi-lo” (BULGARELLI, 1980, p. 15).

Chamam-na de “*cefaleia dos comercialistas*”, “*ente fantasmagórico*”, “*abstração*”, e até “*centauro jurídico*”, em uma alusão a que o fenômeno assombra o mundo jurídico (KOURY, 1993, p. 23).

Em razão dos obstáculos encontrados para a construção de um conceito jurídico de empresa, chegou-se a aventar a impossibilidade de fazê-lo (CORDEIRO, 2001, p. 95) ou mesmo o desinteresse do Direito pela noção jurídica do instituto (SILVEIRA, 1999).

Daí a assertiva, corrente na doutrina, sobre a forte influência exercida pela exposição de motivos do Código Civil italiano, de que os autores desse código utilizaram uma técnica legislativa denominada “metodo dell’economia”, segundo a qual “as formas jurídicas devem corresponder à substância econômica dos fenômenos regulados pelo direito” (GALGANO, 2007, p. 2, tradução livre).

Os juristas, todavia, embora majoritariamente reconhecendo a origem econômica do fenômeno, sublinham a dificuldade de elaboração de um conceito jurídico de empresa a partir do dado teórico econômico, propugnando pela “colaboração dos juristas e dos economistas para atingir finalidades comuns” (SILVA, 1986, p. 42).

Os economistas, por sua vez, defendem que a empresa não é um organismo estático, e que o Direito deve acompanhar sua evolução sem aprisioná-lo em suas formas rígidas, ressaltando que “a empresa é um instituto em constante evolução,

devendo o direito acompanhá-la, em cada época, conforme as mutações econômicas ocorridas na sociedade” (OLIVEIRA, 1999p. 112)<sup>75</sup>.

A lei, então, não fornece o conceito de empresa. Essa tarefa cabe aos intérpretes, que, em uma simbiose entre Direito e Economia, em cada época, captam o conceito econômico de empresa para discipliná-lo e sobre ele fazer incidir o direito.

O primeiro doutrinador a cumprir essa tarefa, que merece registro neste trabalho, foi Cèzare Vivante, que escreveu sobre o tema no contexto italiano do final do século XIX com o propósito de elucidar o significado dogmático da expressão empresa, utilizada como espécie de ato de comércio pelo art. 3º do Código Comercial italiano de 1882. De acordo com ele, segundo tradução apresentada por Cavalli:

A empresa é um organismo econômico que coloca em movimento os elementos necessários para obter um produto destinado à troca, sob o risco do empresário. A combinação daqueles vários elementos, natureza, capital e trabalho, que se associando produzem resultados que separadamente estariam impossibilitados de produzir, o risco que o empresário assume para produzir uma nova riqueza, são os dois elementos essenciais de toda empresa. O direito comercial faz seu este conceito econômico, embora destacando que o trabalho do empresário deve ser voltado a satisfazer necessidades alheias, aquelas do mercado, e que por isto, como é a regra dominante para os outros comerciantes, ele deve cumprir uma função de intermediário, intrometendo-se entre a massa dos trabalhadores e a massa dos consumidores. Colocando cada um dos trabalhadores no posto em que cada um possui maior competência e, portanto, especificando em um ramo industrial a própria atividade e aquela dos próprios operários, fertilizando-a com o aporte do capital, a empresa prepara os produtos de que o mercado necessita. Neste duplo campo, nas operações passivas com as quais reúne as massas trabalhadoras e os instrumentos de trabalho e nas operações ativas, mediante as quais coloca os produtos, explica-se aquela sua atividade particular atividade reguladora que justifica o lucro. (*apud* CAVALLI, 2014, p. 81-82)

---

<sup>75</sup> Georges Ripert trata da fluidez do conceito jurídico de empresa da seguinte forma: “em economia política a imprecisão do termo autoriza definições pessoais. A empresa é chamada ‘unidade econômica’, mas o é com o intuito de não ser confundida com a exploração que tem significado técnico e com o estabelecimento que não é senão um de seus elementos. Ainda é preciso saber que é a unidade econômica. Uns denominam empresa todo organismo tendente à produção dos bens destinados ao mercado; outros julgam indispensável acrescentar a noção de risco e de lucro. Alguns põem em equação a ideia de coordenação enquanto os mais realistas se apegam às formas da empresa mais que à noção. Tomemos nota dessa dificuldade. O que ela revela é falta de uma noção jurídica” (RIPERT, 1947, p. 277, tradução livre de Cavalli).

Ratificando o conceito apresentado por Vivante, ainda na vigência do Código Comercial italiano de 1882, Lorenzo Mossa afirmou que a empresa, do ponto de vista econômico, apresenta-se como uma organização de capital, trabalho e forças naturais e que seu alcance e sua área são indiferentes para sua qualificação jurídica (MOSSA, 1940, p. 20)<sup>76</sup>.

Sobre o conceito econômico de empresa elaborado pelos italianos Cèsare Vivante e Lorenzo Mossa é patente a influência da teoria econômica neoclássica, bem como a concepção de que o Direito (em especial o ramo comercial) é instrumento de afirmação do poder econômico (COMPARATO; SALOMÃO FILHO, 2014, p. 17), conforme se demonstrará pela historiografia da regulamentação da atividade econômica.

Tal conceito manteve-se intacto mesmo nas obras de autores que escreveram em contextos histórico e dogmático absolutamente distintos daqueles autores. É o caso do comercialista italiano Alberto Asquini. Não obstante sua obra se localize em contexto político e econômico bastante diverso<sup>77</sup>, se sustenta nas mesmas premissas do conceito econômico de empresa elaborado por Cèsare Vivante: organização de trabalho e de capital com o propósito de produzir bens ou serviços, sob o risco do empresário (CAVALLI, 2014, p. 83)<sup>78</sup>.

Também esse autor enaltece a figura do empresário, parametrizando-se ao apotegma da teoria econômica neoclássica:

Também na economia de troca a função do empresário é, portanto, criativa de riqueza e não somente intermediadora. Verdade é que através de atividades do empresário são utilizados o trabalho e o capital disponível no mercado e é satisfeita a demanda de bens ou serviços pelo mercado. Mas, nos bens ou serviços fornecidos pelo empresário ao mercado não estão incorporados apenas o trabalho executivo e o capital utilizado, mas também o trabalho organizativo e criativo do empresário. (ASQUINI, 1943, p. 3, tradução livre<sup>79</sup>)

---

<sup>76</sup> Outros autores italianos também procuraram conceituar economicamente a empresa, reproduzindo substancialmente o conceito elaborado por Cèsare Vivante, qual seja, que a empresa é a organização dos fatores necessários à produção de bens e serviços para o mercado. Entre eles cita-se Giuseppe Ferri e Mario Casanova (CAVALLI, 2014, p. 84).

<sup>77</sup> A obra de Asquini é contemporânea ao fascismo corporativista italiano e posterior à promulgação do Código Civil italiano de 1942. A de Cèsare Vivante é do final do século XIX.

<sup>78</sup> As principais diferenças nas obras dos dois autores (Alberto Asquini e Cèsare Vivante) não se referem ao conceito de empresa, mas à transposição ou adaptação do conceito econômico de empresa ao Direito.

<sup>79</sup> No original: "Anche nell'economia di scambio la funzione dell'imprenditore è dunque una funzione creativa di ricchezza e non soltanto intermediaria. Vero è che attraverso l'attività dell'imprenditore trovano impiego il lavoro e i capitali disponibili sul mercato e viene soddisfatta la domanda di beni o

A diferença entre a abordagem de Vivante e Asquini não se situa no conteúdo do conceito econômico de empresa, mas na forma como o Direito se apropria desse conceito. Para Vivante, a transposição do conceito econômico de empresa para o Direito, sobretudo no *Code de Commerce* de 1807, visava validar esse tipo de organização capitalista como uma espécie de ato de comércio (teoria dos atos de comércio). Sua opinião influenciou inúmeros autores, a exemplo de Carvalho de Mendonça, Rubens Requião, Waldírio Bulgarelli e Tavares Paes (CAVALLI, 2014, p. 90-91).

Para Asquini, em contrapartida, sob a influência do *Codice Civile* de 1942, o conceito de empresa podia ser utilizado em diversos sentidos para designar fenômenos sociais distintos. A apropriação jurídica do conceito econômico tornou-se mais complexa em razão da pluralidade de significados que a expressão empresa passou a assumir na linguagem corrente e na legislação (CAVALLI, 2014, p. 91).

É do autor a seguinte afirmação:

O conceito de empresa é um fenômeno econômico poliédrico, o qual tem sob o aspecto jurídico, não um, mas diversos perfis em relação aos diversos elementos que o integram. As definições jurídicas podem, portanto, ser diversas, segundo o diferente perfil, pelo qual o fenômeno econômico é encarado. Esta é a razão da falta da definição legislativa; é esta, ao menos em parte, a razão da falta de encontro das diversas opiniões até agora manifestadas na doutrina. Um é o conceito de empresa, como fenômeno econômico; diversas as noções jurídicas relativas aos diversos aspectos do fenômeno jurídico. (ASQUINI, 1996, p. 104)

A solução proposta pelo autor em seu célebre artigo *Profili dell'impresa*, foi elucidar todos os significados que o *Codice Civile* emprestava à expressão empresa. Segundo ele, as definições jurídicas de empresa variam de acordo com a perspectiva pela qual o fenômeno econômico é observado, podendo ser juridicamente entendido tanto como empresário ou como estabelecimento, como sujeito ou como objeto. “Um é o conceito de empresa, como fenômeno econômico; diversas são as noções jurídicas relativas aos diversos aspectos do fenômeno”. (ASQUINI, 1943, p. 2, tradução livre<sup>80</sup>)

---

servizi da parte del mercato. Ma nei beni o servizi forniti dall'imprenditore al mercato sono incorporati non solo il lavoro esecutivo e i capitali impiegati, ma anche il lavoro organizzativo e creativo dell'imprenditore”.

<sup>80</sup> No original: “Uno è il concetto di impresa, come fenomeno economico; diverse le nozioni giuridiche relative ai diversi aspetti del fenomeno” (ASQUINI, 1943, p. 2).

Com efeito, para o autor, a empresa é um fenômeno econômico poliédrico, que possui sob o aspecto jurídico diversos perfis (subjeto, funcional, objetivo ou patrimonial e corporativo). E cada perfil jurídico enfatiza alguns dos aspectos econômicos da empresa (ASQUINI, 1943, p. 2).

O perfil subjetivo corresponde ao conceito jurídico de empresário, enquanto sujeito que exerce a atividade econômica e que se submete ao estatuto do empresário; o perfil funcional corresponde à atividade exercida pelo empresário de produção e circulação de bens e serviços, que tem ainda a função de qualificá-lo enquanto tal; o perfil objetivo consiste na projeção patrimonial do fenômeno econômico da empresa (estabelecimento)<sup>81</sup>; e, por fim, o corporativo, que qualifica a empresa como organização de pessoas, com relações de hierarquia e cooperação entre os seus membros, que persegue um fim próprio, que supera os interesses particulares do empresário (ASQUINI, 1943, p. 10-18)<sup>82</sup>.

Com efeito, Asquini identificou na empresa “o sujeito que se submete ao estatuto do empresário, a atividade qualificadora deste sujeito, o conjunto de bens que pode ser transferido e a organização de pessoas que deve ser tutelada” (CAVALLI, 2014, p. 94). Em outras palavras, valorou a realidade econômica da empresa em congruência com as distintas finalidades normativas.

Nesse sentido o perfil subjetivo da empresa correspondia “à necessidade normativa de atribuição, a um sujeito, de um status profissional, de modo a submetê-lo a um estatuto profissional” (CAVALLI, 2014, p. 94), limitando sua responsabilidade. O perfil funcional, por sua vez, se relacionava à “necessidade normativa de qualificar o sujeito que exerce a atividade e, também, à necessidade de se afirmar uma disciplina jurídica da atividade” (CAVALLI, 2014, p. 95)<sup>83</sup>. O perfil

---

<sup>81</sup> Alguns autores propuseram a redução a um conceito único da sinonímia estabelecimento e empresa, posição esta que foi combatida por Asquini (ASQUINI, 1943, p. 1), sob o argumento de que o próprio *Code Civile* Italiano utilizava terminologia diversa para designar o estabelecimento (Azienda).

<sup>82</sup> É importante destacar a vinculação do perfil corporativo com a ideologia fascista, predominante na Itália do período, sem ressonância no direito atual. Este perfil também é chamado de hierárquico, e considera a empresa como uma estrutura piramidal, na qual o empresário está no vértice, seguido pelos demais prepostos, e a escala hierárquica definida nos quadros funcionais da empresa. Certa teoria atribuía o perfil corporativo ao conceito de empresa utilizado pelo Direito do Trabalho. Trata-se da teoria institucionalista que compreende “a empresa como uma instituição, um corpo social que se impõe objetivamente a um certo conjunto de pessoas e cuja permanência e desenvolvimento não se submetem à vontade particular de seus membros componentes” (DELGADO, 2015, p. 312).

<sup>83</sup> A definição de Asquini para o perfil funcional da Empresa conduz a uma ciranda (*looping*) intelectual, uma vez que é “atividade empresarial aquela praticada ou conexas à praticada por empresário”, sendo o empresário aquele que pratica uma atividade empresarial (*apud* TEIXEIRA, 2010, p. 95).

objetivo referia-se à necessidade normativa de disciplinar as relações jurídicas polarizadas no empresário e a circulação do conjunto de bens utilizados para o exercício da sua atividade. E, por fim, o perfil corporativo tinha relação com “a necessidade normativa de se disciplinar a tutela jurídica da comunidade organizada em empresa” (CAVALLI, 2014, p. 95)<sup>84</sup>.

Na verdade, ao longo do tempo, entre os diversos perfis da empresa, a grande maioria dos autores acabou identificando a empresa apenas com a figura do empresário<sup>85</sup>, dando enfoque ao perfil subjetivo da classificação apresentada por Asquini (CAVALLI, 2014, p. 96)<sup>86</sup>. Os demais perfis acabaram subordinados ao perfil subjetivo da empresa, uma vez que a figura do comerciante em nome individual (empresa singular) e a da sociedade comercial (empresa coletiva) adquiriram o *status* de ente jurídico autônomo, com personalidade jurídica própria e responsabilidade distinta da pessoa dos sócios. E, no Direito, o destaque dado à posição subjetiva das partes no contrato fez com que as finalidades normativas desempenhadas pelos outros perfis de empresa só se tornassem relevantes quando relacionadas à figura do empresário ou da sociedade empresária.

Ao traduzir juridicamente a empresa na figura da sociedade comercial, o Direito Comercial parte do princípio que a configuração da sociedade comercial corresponde à empresa-unidade econômica que lhe é subjacente. O Direito do Trabalho, por sua vez, ao valorizar a empresa como fenômeno econômico (atividade econômica organizada), pressupõe sua equivalência com a figura do empregador,

---

<sup>84</sup> No perfil corporativo, Asquini considerou a empresa como uma “instituição”, no sentido construído por Romano, Gierke e Hauriou, ou seja, como toda “organização de pessoas – voluntária ou compulsória – embasada em relações de hierarquia e cooperação entre seus membros, em função de seu escopo comum”, a qual é dotada no “seu interior [de] um ordenamento elementar que ainda que reconhecido pelo ordenamento jurídico do Estado, que é a instituição soberana, pode por sua vez considerar-se como um ordenamento jurídico de grau inferior” (*apud* TEIXEIRA, 2010, p. 99).

<sup>85</sup> O Código Italiano de 1942 trouxe a definição jurídica de “empresário” em seu artigo 2.082: “E' imprenditore chi esercita professionalmente un'attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni o di servizi” (Na tradução literal: é empresário quem exerce profissionalmente uma atividade econômica organizada, tendo por fim a produção ou troca de bens e serviços. ITÁLIA, 1942). O Código Civil Brasileiro de 2002, em seu artigo 966, praticamente reproduziu o conceito de empresário do direito italiano: “Considera-se empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços” (BRASIL, 2002).

<sup>86</sup> Foi o que aconteceu com o conceito de empresa adotado pelo Direito do Trabalho, conforme se detalhará no item 3.3, deste capítulo. O conceito de empresa utilizado por esse ramo do Direito se identifica com o perfil funcional da classificação de Asquini, que percebe a empresa conectada com a própria atividade econômica destinada à produção e circulação de mercadorias, com o objetivo de lucro. Ao longo do tempo o conceito de empresa laboral subordinou-se ao conceito da sociedade empresária; portanto, ao perfil subjetivo, segundo a classificação de Asquini.

identificando-a doutrinária e jurisprudencialmente como o ente jurídico individual ou coletivo que titulariza a relação de trabalho (perfil subjetivo).

Até recentemente essa comunhão não gerava nenhum conflito. Contudo, os movimentos de concentração e desconcentração das atividades empresariais provocaram o descolamento desses perfis (subjetivo e funcional) e colocaram em xeque esse equilíbrio. Até meados do século passado, a sociedade comercial unitária era o modelo predominante de organização de empresas comerciais, cuja expansão se dava essencialmente através de operações de redimensionamento interno das sociedades (com destaque para as fusões, incorporações e aumentos de capital), mas a partir de então práticas de colaboração entre sociedades e de controle intersocietário passaram a ser difundidas, dando repercussão ao fenômeno das empresas plurissocietárias (ANTUNES, 2002, p. 39) e dos grupos de sociedades, formados a partir de técnicas de concentração de capital ou de descentralização da produção.

Não obstante o trabalho de Asquini para identificar os diversos perfis da empresa, ou seja, da forma como o Direito se apropriou do conceito econômico de empresa, que lhe precede, não há discordância ressonante quanto à natureza econômica do fenômeno.

Os autores brasileiros não desviaram do entendimento dos autores italianos, seja no que diz respeito à natureza econômica da empresa, anterior ao Direito, ou ao conteúdo desse conceito, que tem forte influência da escola econômica neoclássica, ou ainda, no que diz respeito à polissemia jurídica que adquire, consoante os perfis identificados por Asquini. Podem ser citados vários autores, mas destaca-se, entre todos, os seguintes.

Sylvio Marcondes Machado<sup>87</sup>:

[...] há indubitavelmente, na concepção da empresa comercial, um substrato econômico consistente na organização dos fatores da produção realizada pelo empresário, no sentido da atividade empreendedora, visando à obtenção de lucro e correndo o risco correspondente. Esse substrato, por estar implícito em todos os enunciados propostos para a definição de empresa, pode ser havido como ponto pacífico na controvérsia, a qual somente surge quando se trata de complementar o conceito econômico, mediante elementos da ordem jurídica. (1977, p. 8)

José Pinto Antunes:

---

<sup>87</sup> Tal doutrinador integrou a Comissão Elaboradora do Anteprojeto de Código Civil Brasileiro de 2002.

Empresa é um dos regimes de produzir, onde alguém (empresário), por via contratual, utiliza os fatores da produção sob sua responsabilidade (riscos) a fim de obter uma utilidade, vendê-la no mercado e tirar da diferença, entre o custo da produção e o preço da venda, o maior proveito monetário possível. (1964, p. 62)

Fran Martin:

[...] a empresa já era conhecida no campo econômico, consistindo na organização de capital e trabalho com a finalidade da produção ou circulação de bens e prestação de serviços. (1991, p. 15)

Rubens Requião:

[...] organismos econômicos, que se concretizam da organização dos fatores de produção e que se propõem à satisfação das necessidades alheias, e, mais precisamente, das exigências do mercado geral, tomam na terminologia econômica o nome de empresa. (2003, p. 47)

Waldírio Bulgarelli:

Uma organização complexa dos fatores de produção – a natureza, o trabalho e o capital, conjugados harmonicamente, tendo como objetivo produzir ou comercializar para o mercado. (1999, p. 295-296)

José Eduardo Tavares Borba:

A empresa era desde então definida como a estrutura fundada na organização dos fatores da produção (natureza, capital e trabalho) para o desenvolvimento de uma atividade econômica. (2003, p. 12)

Sérgio Campinho:

[...] manifesta-se como uma organização técnico-econômica, ordenando o emprego de capital e trabalho para a exploração, com fins lucrativos, de uma atividade produtiva. (2003, p. 13)

Maria Helena Diniz:

[...] empresa é, portanto, a atividade econômica organizada que reúne capital, trabalho, insumos e tecnologia para produção e circulação de bens e prestação de serviços. (2008, p. 16-17)

Mônica Gusmão:

[...] empresa é uma realidade econômica, centro de decisões capaz de adotar estratégia voltada à produção de bens e serviços, uma combinação de fatores de produção – *terra, capital, trabalho* – ou unidade de produção que trabalha para o mercado. (2009, p. 12)



Miguel Reale, no anteprojeto do Código Civil, em sua Exposição de Motivos:

[Empresa é] “a unidade econômica de produção” ou “a atividade econômica unitariamente estruturada para a produção ou a circulação de bens ou serviços”. (BRASIL, 1975, p. 45)

Na exposição de motivos do Código Civil Brasileiro, este último autor ressalta o conteúdo econômico da empresa e seu enquadramento jurídico de acordo como os perfis propostos por Asquini, sobretudo o perfil subjetivo, o funcional e o patrimonial ou objetivo:

[...] na empresa, no sentido jurídico deste termo, reúnem-se e compõem-se três fatores, em unidade indecomponível: a habitualidade no exercício de negócios, que visem à produção ou à circulação de bens ou de serviços; o escopo de lucro ou o resultado econômico; a organização ou estrutura estável dessa atividade. Não será demais advertir, para dissipar dúvidas e ter-se melhor entendimento da matéria, que, na sistemática do Anteprojeto, **empresa e estabelecimento são dois conceitos diversos, embora essencialmente vinculados, distinguindo-se ambos do empresário ou sociedade empresária que são “os titulares da empresa”**. Em linhas gerais, pode dizer-se que a empresa é, consoante aceção dominante na doutrina, “a unidade econômica de produção”, ou “a atividade econômica unitariamente estruturada para a produção ou a circulação de bens ou serviços”. A empresa, desse modo conceituada, abrange, para a consecução de seus fins, um ou mais “estabelecimentos”, os quais são complexos de bens ou “bens coletivos” que se caracterizam por sua unidade de destinação, podendo, de per si, ser objeto unitário de direitos e de negócios jurídicos. (BRASIL, 1975, p. 46, sem grifos no original)

É fato que a empresa, porque passou a dominar toda a economia moderna, encontrou local central e convergente no Direito Comercial, porque é a ele que compete a fixação do regime jurídico privado a ser-lhe aplicável (BULGARELLI, 1997, p. 20). Mas o fenômeno repercute em praticamente todos os ramos do Direito, sobretudo no do Trabalho, que vincula a essa organização o conceito de empregador<sup>88</sup>.

Destarte, registra-se aqui o conceito econômico de empresa adotado pelos trabalhistas, que também não se destoa das premissas traçadas pela teoria econômica neoclássica.

---

<sup>88</sup> Não é consenso na doutrina jurídica trabalhista brasileira a vinculação do conceito de empregador ao de empresa, embora a Consolidação das Leis do Trabalho assim defina o empregador: “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” (BRASIL, 1943b). Os autores que assim se posicionam apontam uma impropriedade técnica na utilização do termo “empresa” na conceituação de empregador, fato a que nos opomos.

Começando pelos italianos, por todos, Ludovico Barassi:

Esta [a empresa] é a organização profissional dos fatores que geralmente são chamados da produção ou da troca, concentrados em um sujeito que pode ser uma pessoa física ou jurídica (por exemplo uma sociedade) tendo em vista um determinado objetivo econômico a ser alcançado. (1954, p. 30, tradução livre<sup>89</sup>)

E os brasileiros, como Evaristo de Moraes Filho:

A verdade é que, depois de ingressar no campo do direito comercial, sob a forma de patrimônio comercial, como uma universalidade de bens, alcançou tal conceito o campo jurídico do trabalho, dando maior ênfase à universalidade de pessoas, sem esquecer, é claro, a de coisas e de bens. Mas é o aspecto propriamente organizacional pelo empresário dos serviços alheios que vem mais destacado no direito do trabalho. Tornou-se clássica a conceituação de Jacobi, no direito alemão, como “a reunião de meios pessoais, materiais e imateriais para um escopo, visado por um sujeito (ou por vários sujeitos em conjunto), a fim de satisfazer determinadas necessidades”. Mais modernamente Hueck e Nipperdey definem a empresa como ‘um conjunto organizado de atividades, dirigido para um fim econômico ou ideal, ao qual servem um ou vários estabelecimentos organizadamente vinculados entre si. (2000, p. 255)

Alice Monteiro de Barros:

À luz do art. 966 do Código Civil vigente, empresa é a atividade econômica, exercida profissionalmente pelo empresário, organizada para a produção ou circulação de bens ou serviços. (2011, p. 295)

Maurício Godinho Delgado:

Empresa [...] é o complexo de bens materiais e imateriais e relações jurídicas que se reúnem como um todo unitário em função de dinâmica e finalidade econômicas fixadas por seus titulares. É a organização dos fatores de produção (bens, relações, direitos e obrigações) a serviço de um fim econômico previamente definido. (1999, p. 333)

Valentim Carrion:

Empresa é o conjunto de bens materiais, imateriais e pessoais para a obtenção de certo fim. Juridicamente, a empresa é uma universalidade, compreendendo duas universalidades parciais, a de pessoas (personarum) e a de bens (bonorum), funcionando em direção a um fim. (2004, p. 25-26)

---

<sup>89</sup> No original: “Questa [l’impresa] è l’organizzazione professionale dei fattori che si sogliono chiamare della produzione o dello scambio, concentrati in un soggetto che può essere una persona fisica o giuridica (per es. una società) in vista di un determinato scopo economico da raggiungere.”

Délio Maranhão e Luiz Inácio B. Carvalho:

Empresa quer dizer empreendimento econômico: produção organizada de bens e serviços. Não se confunde, por conseguinte, com a pessoa, física ou jurídica, que lhe assume os riscos, nem com a organização, através da qual se realiza. (1993, p. 84)

De todo o exposto, extrai-se que: i) o Direito reconheceu a natureza econômica e pré-jurídica do conceito de empresa; ii) tal conceito apreendido pelos juristas (tanto os trabalhistas como os comercialistas) tem forte influência da teoria neoclássica; iii) tanto o direito italiano como o brasileiro acolhem a diversidade de perfis da empresa, de acordo com sua finalidade normativa.

Uma quarta conclusão também pode ser extraída: o Direito do Trabalho, tendo em vista sua finalidade normativa<sup>90</sup>, adotou, predominantemente, o perfil funcional de empresa, segundo a classificação proposta por Asquini. Esse assunto será explorado no item 3.3 deste capítulo.

Com efeito, “o conceito econômico de empresa está na organização dos fatores da produção de bens ou serviços para o mercado, **coordenada** pelo empresário, que lhe assume os resultados” (MACHADO, 1977, p. 8, grifos no original).

Assim, em termos econômicos, a empresa é definida por referência à relação de autoridade implícita exercida pelo empresário, que organiza os fatores de produção, entre eles o trabalho, com vistas à produção ou à circulação de bens ou de serviços.

Essa organização dos fatores de produção pelo empresário pode ocorrer tanto dentro da mesma sociedade comercial quanto em unidades independentes, mas integradas pelo poder de direção e controle do empresário. É que o Direito não obriga que a cada empresa corresponda uma única pessoa jurídica, permitindo que uma empresa organize seu negócio em várias unidades juridicamente autônomas, “encabeçando-o” numa sociedade. Nesses casos, não há relações entre empresas, mas sim uma única empresa organizada por meio de várias entidades jurídicas.

---

<sup>90</sup> A finalidade do Direito do Trabalho é alcançar verdadeira igualdade substancial entre as partes da relação de emprego. Nesse sentido, busca assegurar melhores condições sociais e de trabalho ao trabalhador, corrigindo as deficiências encontradas nas relações trabalhistas. Para tal é regido por uma série de princípios que viabilizam o alcance da sua finalidade, merecendo destaque nessa questão o princípio da proteção, o da primazia da realidade e, em especial, o princípio da despersonalização do empregador.

Dessa forma, por todo o exposto, percebe-se que o conceito de empresa, mesmo considerado o pressuposto do critério econômico, reclama revisitação sob a ótica do Direito do Trabalho. A empresa laboral não se apresenta mais como um amálgama dos perfis subjetivo e funcional da classificação proposta por Asquini. Não é mais uma única entidade verticalizada que organiza os fatores necessários – terra, capital e trabalho – para a produção e circulação de bens e serviços; hoje persegue o seu escopo<sup>91</sup> através de várias entidades juridicamente autônomas.

O fenômeno da organização plural da empresa, realizada pelo empresário, desafia o quadro normativo dos vários ramos jurídicos que interatuam com o fenômeno, sobretudo o do Direito Comercial e o do Direito do Trabalho, conforme se demonstrará nos itens subsequentes.

### **3.2 Evolução da organização da empresa no Direito Empresarial**

O enquadramento jurídico da empresa é fruto de muitas discussões. Mesmo após a valiosa contribuição dos italianos nesse sentido<sup>92</sup>, ainda há confusão entre os doutrinadores sobre o tratamento a ser-lhe dispensado.

Por se tratar de fenômeno de natureza econômica, as grandes transformações da economia interferem no conteúdo do seu substrato econômico<sup>93</sup> e, por conseguinte, na forma como o Direito apreende e trata o fenômeno. Nessa perspectiva, importante demonstrar a evolução do tratamento do tema, ao longo de sua história, para entender seu paradoxo regulatório no Direito contemporâneo.

A história do Direito Comercial confunde-se com a história de sua especialização em relação ao Direito Civil, cuja origem remonta às transformações econômicas do medievo italiano, em razão do renascimento comercial (CAVALLI,

---

<sup>91</sup> Conforme exposto no capítulo 2 deste trabalho, a teoria neoinstitucionalista, inspirada no teorema de Coase, desvendando o motivo por que a empresa se organiza, aponta a economia dos custos de transação como escopo principal da organização empresarial. Tal escopo, no que diz respeito aos custos relativos ao trabalho, em razão de peculiaridades da legislação trabalhista e, sobretudo, em virtude da inadaptação desta a esse novo tipo de organização, é melhor atingido através da descentralização produtiva e da organização do processo produtivo em diversas unidades autônomas.

<sup>92</sup> Cita-se entre todos Cesare Vivante, Alberto Asquini e Tulio Ascarelli.

<sup>93</sup> Segundo Sylvio Marcondes Machado, “há indubitavelmente, na concepção da empresa comercial, um substrato econômico consistente na organização dos fatores da produção realizada pelo empresário, no sentido da atividade empreendedora, visando à obtenção de lucro e correndo o risco correspondente. Esse substrato, por estar implícito em todos os enunciados propostos para a definição de empresa, pode ser havido como ponto pacífico na controvérsia, a qual somente surge quando se trata de complementar o conceito econômico, mediante elementos da ordem jurídica.” (1956, p. 162-163)

2014, p. 53). Sua evolução histórica é marcada pela busca de critérios de afirmação de sua especialidade em contraposição ao Direito Civil.

Por esse ângulo, as investigações acerca da empresa coincidem com a investigação histórica das etapas evolutivas do Direito Comercial, em um percurso que se inicia com seu surgimento no medievo italiano – denominado fase subjetiva, porquanto o Direito Comercial se destinava apenas aos sujeitos matriculados em uma corporação de ofício; passa pela fase objetiva, na qual tinha como objeto disciplinar os atos denominados comerciais (teoria dos atos de comércio); e, por fim, pela fase subjetiva moderna, que atribui à empresa a finalidade normativa de delimitar o âmbito de aplicação do direito comercial (teoria da empresa) (CAVALLI, 2014, p. 54).

Na verdade, desde o seu surgimento, ainda nos albores da fase objetiva do Direito Comercial, no início do século XIX, a finalidade normativa de delimitar as fronteiras desse ramo jurídico foi atribuída à empresa.

Após a Revolução Francesa, houve um intenso movimento para a substituição de instituições e privilégios associados ao antigo regime por uma nova ordem política, econômica e social. Acentuou-se o movimento de objetivação do Direito, com base no princípio da igualdade, que era hostil à diferenciação de disciplina jurídica fundamentada em qualidades subjetivas (ASCARELLI, 1962, p. 59). Nesse contexto, o Direito Comercial, nascido e desenvolvido como particularismo jurídico da classe dos comerciantes, estaria, em tese, em uma situação pouco confortável (CAVALLI, 2014, p. 55).

Porém, a Revolução Francesa foi inspirada pelos ideais burgueses, e essa nova classe tomou conta da cena econômica. Assim, ao contrário do que se poderia prever, no plano da política legislativa consolidou-se um direito especial para a burguesia.

Em 1807 foi promulgado o *Code de Commerce*, que assegurava aos comerciantes a manutenção dos privilégios de sua classe (VIVANTE, 1911, p. 14, *apud* CAVALLI, 2014, p. 56), mas sob um fundamento diverso: a especialidade desse ramo jurídico não se fundava mais no *status* profissional do comerciante, mas na natureza dos atos praticados, qualificados como atos de comércio (ASCARELLI, 2007, p. 98).

A delimitação da matéria comercial por meio da teoria dos atos de comércio, todavia, não atendeu somente ao critério objetivo. A matéria comercial foi marcada

pela noção elástica de comercialidade, que compreendia aspectos subjetivos e objetivos. Estes, a significar a sujeição de um ato à disciplina comercial; aqueles, relacionados à aplicação das normas comerciais ao sujeito qualificado como comerciante, mantendo assim os privilégios da classe, mesmo que de forma mais velada (CAVALLI, 2014, p. 58).

Desse modo, o direito comercial tornou-se “a disciplina jurídica reguladora dos atos de comércio e, ao mesmo tempo, dos direitos e obrigações das pessoas que os exercem profissionalmente e dos seus auxiliares” (MENDONÇA, 2006, p. 16). Foi nesse contexto que o *Code de Commerce* positivou a expressão empresa, enquanto espécie do gênero ato de comércio, ao mesmo tempo que qualificou como comerciante aquele que a exercesse com habitualidade (CAVALLI, 2014, p. 58).

No entanto, ao longo do séc. XIX as fronteiras do Direito Comercial voltaram a se deslocar. As transformações socioeconômicas experimentadas a partir Revolução Industrial da segunda metade do século XIX acarretaram a completa transformação do panorama socioeconômico, levando o espírito comercial a se expandir para quase todos os setores da economia.

Novas realidades decorrentes da industrialização dos países ocidentais demandaram a ampliação da disciplina de institutos jurídicos de Direito Comercial para incluir no rol das atividades comerciais aquelas até então pertencentes ao ramo do Direito Civil, provocando a dilatação do conceito de comerciante.

Tal objetivo foi alcançado por intermédio da técnica de “abstração da essência da noção de ato de comércio, por meio da individualização do espírito de especulação” (CAVALLI, 2014, p. 63), independentemente da qualidade dos sujeitos que o praticassem. Desse modo, o ato de comércio passou a ser identificado na especulação sobre mercadorias, sobre o risco, sobre o crédito e sobre o trabalho. “A empresa, na sua mais célebre formulação enquanto ato de comércio, foi definida como ‘ato de interposição na troca do trabalho’ (ROCCO, 2003, p. 222).

Em face da progressiva expansão da economia, para a qual as empresas industriais e de serviços desempenhavam importante papel, tornou-se evidente que a teoria dos atos de comércio seria incapaz de delimitar o âmbito de aplicação do Direito Comercial. Nem mesmo a *técnica da abstração da essência da noção do ato de comércio* foi capaz de expandir as fronteiras desse ramo jurídico na proporção desejada.

Cèsare Vivante era convicto de que a teoria dos atos de comércio era incapaz de sustentar a expansão do Direito Comercial:

[...] a verdade é que nosso legislador, ao colocar junto uma série de atos de comércio, não fez um exame preliminar da sua função econômica, mas a compôs levando em conta outras influências [...] Não é possível reunir em um mesmo conceito os atos tão díspares que o legislador impôs o caráter comercial, e a doutrina que informa o direito positivo deve francamente renunciar a uma definição que seria por necessidade lógica inconciliável com o direito vigente. (VIVANTE, 1911, p. 112-113, tradução livre<sup>94</sup>)

A empresa foi convidada a desempenhar esse papel, expandindo as fronteiras do Direito Comercial para quase todos os setores da economia. A noção de ato foi substituída pela de atividade, agora qualificadora do empresário<sup>95</sup>. A classe continuou a manter os seus privilégios.

Contudo, as transformações sociais não cessaram. No início do século XX, a competição entre empresas tornou-se agressiva e destrutiva, provocando movimento bifurcado: de um lado a eliminação do mercado dos concorrentes pequenos e fracos; e, de outro, a reunião de empresas em carteis, trustes e fusões, como medida assecuratória de sobrevivência. A sociedade anônima tornou-se o instrumento eficaz mediante o qual uma empresa, organizada sob a forma de uma única sociedade, podia conseguir o controle de grandes volumes de capital mediante a captura dos pequenos recursos de capital de milhares indivíduos (HUNT; LAUTZENHEISER, 2013, p. 21), dando origem ao fenômeno que até hoje caracteriza a empresa moderna: a dissociação entre propriedade e controle (KOURY, 1993, p. 50).

Um pouco mais à frente, sobretudo a partir da segunda metade do século XX, em virtude da evolução da tecnologia e das comunicações, porém, em especial, da possibilidade jurídica de desvinculação do controle da propriedade, emergiu um movimento de expansão da empresa, não mais a partir do redimensionamento interno das sociedades (fusões, incorporações e aumentos de capital), mas através

---

<sup>94</sup> No original: "il vero è che nostro legislatore nel mettere insieme la serie degli atti di commercio non fece un esame preliminare della loro funzione economica, ma la compose tenendo conto di ben altre influenze[...]. Non è possibile di riassumere in un solo concetto gli atti disparatissimi cui il legislatore impresso il carattere commerciale, e la dottrina, che vuole informarsi al diritto positivo, deve francamente rinunciare a una definizione che sarebbe per necessità logica inconciliabile col diritto vigente" (VIVANTE, 1911, p. 112-113).

<sup>95</sup> Antes emaranhada com a própria figura do empresário, com o passar do tempo a empresa foi se desprendendo e adotando o caráter de unidade da produção, ente organizado para a produção de bens e serviços, célula econômica que pratica atividade produtiva (KOURY, 1993, p. 21).

de práticas de colaboração entre sociedades e de controle intersocietário, dando repercussão ao fenômeno dos grupos de sociedades ou de empresas plurissocietárias (ANTUNES, 2005, p. 62), configurados a partir de técnicas de concentração ou de desconcentração empresarial.

O Direito Comercial e todos os outros ramos que não prescindem do enquadramento jurídico da empresa, a partir de sua nova forma de organização, entraram em uma trincheira regulatória. A norma jurídica não obriga que a cada empresa corresponda uma única pessoa jurídica; ela pode se organizar por intermédio de várias sociedades juridicamente autônomas (embora os dados empíricos demonstrem que essa autonomia não prevalece no campo dos fatos). Sua organização incumbe ao empresário ou, mais modernamente, à sociedade empresária, que por intermédio de técnicas de controle (que podem estar desvinculada da propriedade) coordena a atividade produtiva das células empresariais juridicamente independentes.

Conforme ensinamento de Washington Peluso Albino de Souza, ao se referir à necessária revisitação do enquadramento jurídico do conceito de empresa:

Seu conceito e sua definição jurídica constituem novo pomo de discórdia, centro de novas divergências e a construção de sua teoria será – para os que fazem dela a linha divisória entre direito civil e direito comercial – a principal tarefa da ciência jurídica mercantil. (SOUZA, 2002, p. 254)

### **3.2.1 A empresa societária e o dogma da autonomia societária**

A imputação dos riscos da atividade empresarial evoluiu à medida que o paradigma regulatório da empresa se transformava. A partir da perspectiva histórica, é possível classificar as formas jurídicas da empresa em três estruturas: i) empresa individual, explorada pela pessoa física do empresário, ou do comerciante individual; ii) empresa coletiva (ou social), explorada pela pessoa coletiva, a sociedade comercial; e iii) empresa de grupo, “explorada através de um conjunto mais ou menos vasto de pessoas colectivas societárias” (ANTUNES, 2005, p. 30).

Durante séculos, no contexto de economia predominantemente rural, artesanal e mercantil, como foi aquela que precedeu a Revolução Industrial, o cenário econômico era composto por pequenas células empresariais, de natureza agrária ou artesanal, dotadas de estrutura rudimentar (reunião numa mesma pessoa



da propriedade e gestão desses meios), cujo trabalho era realizado na maioria das vezes pelo próprio comerciante e sua família, com exíguos ativos financeiros e relações comerciais circunscritas a mercados locais.

Nesse cenário, o empresário individual se destacava como figura central da economia de troca: era ele que suportava com seu patrimônio pessoal os riscos da exploração econômica<sup>96</sup>, reunindo o capital e a força de trabalho necessárias e administrando diretamente a exploração econômica da atividade. A empresa coletiva ou societária ainda não era objeto de qualquer atenção (GALGANO, 2003, p. 79).

O comerciante, empresário individual nos dias de hoje, era o titular do direito de propriedade, concebido em termos absolutos, dos bens utilizados no exercício do comércio, e era ele que se relacionava diretamente com os clientes, fornecedores e eventuais empregados, normalmente pessoas da família (KOURY, 1993, p. 44).

A partir do final do séc. XVIII e início do séc. XIX ocorreu grande transformação no que concerne à imputação dos riscos da atividade econômica organizada na empresa. A Revolução Industrial operou a passagem da economia de tipo artesanal e mercantil para a economia baseada na produção e em massa e, dessa feita, o modelo econômico baseado em inúmeras pequenas empresas individuais cedeu lugar ao modelo dominado por grandes empresas. A empresa individual, explorada por uma pessoa física, cedeu lugar para a empresa coletiva ou societária, explorada por uma sociedade comercial, dotada de personalidade jurídica distinta da pessoa dos seus sócios. É que, conforme magistério de Engrácia Antunes:

[...] o sistema econômico emergente trazia consigo novas exigências para o exercício da actividade empresarial – de natureza financeira (reunião massiva de capitais e de activos patrimoniais), organizativa (gestão profissionalizada e força laboral) e legal (limitação de risco, estabilidade) – a que o figurino da empresa em nome individual não podia manifestamente corresponder, e que apenas o instituto mais elaborado e complexo da sociedade comercial poderia satisfazer. (2005, p. 32)

A sociedade comercial promoveu relevantes transformações na estrutura organizacional da empresa. A rudimentar estrutura organizacional da empresa

---

<sup>96</sup> Sendo a empresa individual desprovida de qualquer tipo de individualidade jurídica, visto que sua atividade era explorada diretamente e em nome do seu titular (o empresário), que suportava pessoalmente a totalidade do risco da empresa ou, em outras palavras, respondia diretamente com seu patrimônio pessoal pelo conjunto das dívidas contraídas ou resultantes da exploração desta. (ANTUNES, 2005, p. 32)

individual, que concentrava na pessoa do empresário (pessoa física) a propriedade dos meios de produção e a competência para sua exploração econômica, foi substituída pela estrutura societária. Mas, mesmo com a crescente importância das sociedades comerciais, que sobrepuseram os comerciantes individuais, a empresa continuou escondida sob o manto da propriedade (COMPARATO, 1970, p. 8). A direção da empresa era vista apenas como uma face do exercício do direito de propriedade, enquanto os contratos sociais davam armadura jurídica às relações com os trabalhadores (KOURY, 1993, p. 44).

A situação só se alterou realmente com o advento da sociedade de capitais, que institucionalizou mecanismos jurídicos de gestão empresarial, que asseguravam a divisão dos vários poderes organizativos da empresa (deliberativos, executivos e fiscalizadores), bem como a separação dos fatores de produção: o capital ou propriedade, pertencente aos acionistas ou sócios; a gestão ou controle, concentradas pelos administradores, diretores, gerentes (normalmente diferente das pessoas dos sócios); e o trabalho, nas mãos dos trabalhadores<sup>97</sup>.

Baseada na personificação jurídica de ente moral distinto dos indivíduos que a criaram, a sociedade comercial carrega uma série de vantagens jurídicas para os atores da exploração econômica: além da notória limitação do risco da exploração empresarial, que praticamente imunizava o patrimônio pessoal dos proprietários de capital, promoveu a estabilidade da organização empresarial – permitindo-lhe sobreviver incólume às vicissitudes do seu substrato pessoal – e a facilidade da transmissão da organização empresarial – imprimindo agilidade na circulação da propriedade dos recursos produtivos (ANTUNES, 2005, p. 33).

Assim, se na empresa individual seu destino está indissociavelmente ligado à sorte do seu próprio titular, na sociedade comercial isso não ocorre, porque ela foi concebida para sobreviver às vicissitudes do seu respectivo substrato pessoal. Esse traço distintivo da empresa societária é visível, sobretudo, na sociedade anônima, na qual a pessoa dos sócios (acionistas) tem importância secundária, como a própria designação do tipo social sugere.

Ao lado da empresa individual, explorada por pessoa física, foi se afirmando gradativamente a empresa societária, explorada por uma pessoa coletiva (a sociedade comercial), dando origem ao movimento de autonomização do direito das

---

<sup>97</sup> Tal separação ainda é característica da organização empresarial contemporânea.

sociedades comerciais<sup>98</sup>, assentado no dogma da autonomia da sociedade, cuja construção técnico-jurídica é fruto da articulação integrada de dois pilares de sustentação do direito societário tradicional: o reconhecimento de personalidade jurídica à sociedade comercial e a responsabilidade limitada dos sócios-proprietários (ANTUNES, 2005, p. 34)<sup>99</sup>.

O direito das sociedades desenvolveu-se nesse contexto, definindo os limites legais da empresa não com base na competência econômica dos envolvidos, mas sob apoio mais distante e restrito, moldado por duas doutrinas intimamente relacionadas: separação legal da personalidade e responsabilidade limitada.

Em razão da atribuição de personalidade jurídica à sociedade, a empresa transformou-se simultaneamente em um ente econômica e juridicamente autônomo, com separação clara entre a esfera jurídica dos seus “proprietários” e a esfera jurídica da empresa em si considerada (então coincidente com a sociedade comercial).

Por outro lado, em razão do princípio da responsabilidade limitada dos acionistas perante as dívidas da sociedade, foi possível transferir parte “significativa do risco da exploração empresarial para o mercado de crédito, já que os seus sócios fundadores apenas são responsáveis pelo investimento de capital que se propuserem realizar, permanecendo imunes às dívidas sociais” (ANTUNES, 2005, p. 35).

Pode-se afirmar que o nexo geral entre poder e responsabilidade é bastante relevante para entender a diversidade dos regimes de responsabilidade societários em geral. Conforme entendimento de Giuseppe Ferri, é sobre tal nexo que se diferenciam legalmente os vários tipos de sociedade: a responsabilidade é ilimitada quando o poder de direção e administração é direto e imediato, e, paradoxalmente, é limitada ao montante do capital investido, quando o poder é mediato, porque exercido por órgãos administrativos da sociedade (FERRI, 1956, p. 36).

É necessário não perder de vista, ainda, a separação entre propriedade e controle que é característica das grandes sociedades abertas em razão dos seus inúmeros pequenos investidores, que não possuem nem interesse, nem preparação

---

<sup>98</sup> Sobre essa evolução histórica da empresa individual para a empresa societária e etapas fundamentais da história do Direito Comercial, ver: ANTUNES, 2000, p. 33 e ss.

<sup>99</sup> A referência é feita, sobretudo, às Sociedade Anônimas, modelo predominante das sociedades comerciais de capitais, adotado pelas grandes empresas. Todavia, o direito societário compreende outros tipos sociais, cujos sócios podem se sujeitar a diferentes regimes de responsabilidade.

técnica, nem possibilidade real de participar do processo decisional e de gestão da empresa (BERLE; MEANS, 1991, 66 e ss.). Essa separação entre propriedade e controle, agora com novos contornos, viabilizou e permaneceu como apotegma na empresa plurissocietária.

Esse é o tema do próximo item.

### **3.2.3 O grupo econômico e o dilema teórico da responsabilidade na empresa plurissocietária: desafios**

A dinâmica do sistema econômico e da sua célula básica, a empresa, sofreu profunda alteração com o advento da Terceira e Quarta Revoluções Industriais<sup>100</sup>, com início na segunda metade do século XX, com a principal característica do uso de tecnologias avançadas na produção industrial, entre as quais se destacam a robótica e a *revolução das redes informacionais*<sup>101</sup>

O contexto em que se desenvolveu a moderna estrutura da célula básica do sistema capitalista – a empresa – tem como pressuposto material uma complexa base técnica de matriz informacional, caracterizada por redes informáticas e telemáticas, capazes de integrar os *locis* globais de produção e reprodução de mercadorias (ALVES, 2008, p. 70). Por intermédio dessas redes informacional e tecnológica, “constitui-se uma ‘sociedade global’ cuja forma material é dada pelo complexo social das redes virtuais, interativas e controlativas, que contém e fazem circular ‘pacotes’ de informações” (ALVES, 2007, p. 56).

A nova base tecnológica, advinda da terceira e quarta revoluções industriais, por ser capaz de criar espaços virtuais de caráter societal, *interativos* ou *controlativos*, serviu de esteio para a fragmentação do processo produtivo em várias unidades espacialmente distantes (ALVES; MARTINEZ, 2002).

As novas tecnologias e os sistemas de informática permitem à empresa fazer acompanhamento estreito sobre o trabalho desenvolvido em cada uma de suas

---

<sup>100</sup> Apresenta-se a seguinte periodização das revoluções tecnológicas: “Primeira Idade da Máquina: a produção de motores a vapor a partir de 1848; Segunda Idade da Máquina: a produção de motores elétricos e de combustão a partir dos anos 90 do século XIX; Terceira Idade da Máquina: a produção de motores eletrônicos e nucleares a partir dos anos 40 do século XX; Quarta Idade da Máquina: a produção de máquinas microeletrônicas e sua integração em rede interativa ou controlativa (ciberespaço) a partir dos anos 80 do século XX”. (ALVES, 2007, p. 58)

<sup>101</sup> A expressão é utilizada por Giovanni Alves (2007, p. 57).

unidades a partir da sua própria sede e controlar toda a informação oportuna para as células monitoradas sem que seja necessária a presença no centro de trabalho.

A simples programação (ou reprogramação) do processo produtivo e, se for o caso, a criação de métodos de controle de produção remotos ou diferidos no tempo (prévios<sup>102</sup> ou posteriores<sup>103</sup> à produção) são suficientes para que isso ocorra. A organização do trabalho tornou-se mais flexível, eliminando grande parte do controle direto antes a cargo de uma rede de chefias. Relevante a posição de Giancarlo Perone sobre os efeitos da evolução tecnológica sobre a relação de trabalho, em especial no pressuposto fático-jurídico da subordinação, indicando o autor para a atual inadequação do sistema que o abrange, já que o modelo anterior, com organização centralizada, hierarquizada e baseada em distribuição inflexível de tarefas, deu lugar ao modelo de coordenação horizontal, com a exteriorização de fases do ciclo produtivo. (1999)

Através de uma rede de unidades juridicamente autônomas, mas vinculadas entre si, dá-se nova dimensão e eficácia àquilo que Coase identificou como o escopo da empresa: a economia dos custos.

---

<sup>102</sup> As técnicas de controle de qualidade servem, muitas vezes, para controlar a produção. Como a autora deste trabalho já teve a oportunidade de destacar em um relatório de fiscalização: “Frise-se que a displicência ocorre unicamente em relação à garantia de direitos aos trabalhadores, uma vez que em relação à qualidade dos serviços prestados, há sempre um controle rigoroso, seja por intermédio de uma gerência específica, ou de um setor, ou simplesmente de um fiscal de obra. É que essa avaliação é importante para a aquisição dos certificados ISO” (Relatório de Fiscalização realizada na empresa Companhia Energética de Minas Gerais - CEMIG, concluída em 15/10/2003).

<sup>103</sup> Como técnicas de controle difuso, cita-se como exemplo o refugo das mercadorias produzidas pelas unidades autônomas, como também já foi possível à autora constatar em fiscalizações, das quais extraiu o seguinte excerto: “consoante atestam as notas fiscais de saída de produtos emitidas, a PRODUFLEX diariamente entrega as peças para que as cooperativas possam proceder ao respectivo acabamento [objeto do contrato de prestação de serviços] e recolhe as peças já acabadas (a cooperativa que não entregar as peças acabadas não recebe novas peças naquele dia). As peças recolhidas retornam à empresa onde são submetidas a um processo seletivo, realizado pelo setor de acabamento da empresa (ou setor de controle de qualidade). Aquelas cujo acabamento for considerado inadequado são rejeitadas e, geralmente, retornam à cooperativa respectiva para que esta proceda à correta execução do trabalho. Pode ocorrer, porém, que de acordo com a demanda que originou a fabricação daquela peça específica, esta seja adequadamente acabada no próprio setor de acabamento da empresa (o destino da peça rejeitada dependerá da urgência do pedido a ser atendido). Em qualquer das hipóteses, todavia, a cooperativa não recebe pela peça que não passar pelo controle da empresa (cláusula 3ª do contrato de prestação de serviços) [...] Ora, claro está que a empresa não prescindiu do seu poder diretivo, mas, tão somente, tendo em vista a natureza do trabalho, o diferiu. Ao invés de exercê-lo simultaneamente à execução do trabalho passou-o para a fase seguinte, ou melhor, para o dia seguinte.” (Relatório de Fiscalização realizada na empresa Produflex Minas Indústria de Borrachas Ltda e a Cooperativa dos Manufatureiros de Serra Azul – COMASA, na Cooperativa dos Manufatureiros de Juatuba – COOMAJU e na Cooperativa dos Trabalhadores de Boa Vista – CTBV, concluída em 13/09/2004).

As grandes empresas fordistas, verticalizadas, podiam até adotar as novas tecnologias e processos de trabalho (“neofordista”), porém, as pressões competitivas e a luta pelo melhor controle do trabalho levaram à integração do fordismo a toda uma rede de subcontratação e de “deslocamento” para dar maior flexibilidade diante do aumento da competição e dos riscos (HARVEY, 2008, 148).

A organização empresarial se reestrutura e, por intermédio de uma complexa variedade de arranjos de subcontratação (que ligam pequenas firmas a operações de larga escala, com frequência, multinacionais), forma de novos conjuntos produtivos mediante o domínio e a integração de pequenos negócios em sua estrutura. (VIDAL, 2006, p. 28)

Vista como uma técnica revolucionária de organização jurídica da empresa moderna, a empresa plurissocietária é definida pelos comercialistas como um conjunto “mais ou menos vasto de sociedades comerciais que, embora conservando formalmente a sua própria autonomia jurídica se encontram subordinadas a uma direção econômica unitária exercida por uma outra sociedade” (ANTUNES, 2005, p. 35).

Segundo Antunes, é inconcussa a hegemonia da empresa de grupo, ou plurissocietária, no sistema econômico atual. De acordo com os dados apresentados pelo autor, os três maiores mercados mundiais (constituídos pela “Global Triad”: Estados Unidos da América, União Europeia e Japão) indicam “uma inequívoca tendência das sociedades para perderem o seu originário estatuto de independência, recorrendo crescentemente à técnica do grupo societário” (ANTUNES, 2005, p. 35)<sup>104</sup>. Conclui o autor, com esquete em Michel Bauer e Elie Cohen<sup>105</sup>:

A frieza dos números não deixa senão espaço para uma conclusão: o átomo cedeu progressivamente o seu lugar à molécula, tendo a fisionomia da prática empresarial contemporânea deixado de ser fielmente retratada pela sociedade individual e isolada (empresa unissocietária) para passar a vir refletida essencialmente na emergência de grupos societários (empresa de grupo ou empresa plurissocietária), que assim se tornou verdadeiramente no ator central do nosso sistema econômico. (ANTUNES, 2005, p. 35)

---

<sup>104</sup> O autor revela que cerca de 70% das sociedades comerciais na Alemanha, 50% na Suíça, 60% na França, 55% na Inglaterra, 65% nos Estados Unidos, e 88% no Japão adotam o modelo de empresa plurissocietária (ANTUNES, 2005, p. 35).

<sup>105</sup> BAUER; COHEN, 1983, p. 236.

A transformação da estrutura jurídica da empresa de unissocietária para plurissocietária só foi possível graças à consagração do fenômeno do controle intersocietário no seio do direito societário contemporâneo (COMPARATO; SALOMÃO FILHO, 2013, p. 39).

Foi a legitimação de mecanismos de controle entre sociedades que conferiu viabilidade prática e consistência jurídica à empresa de grupo, ao submeter uma pluralidade de entes societários juridicamente distintos à direção econômica unitária. Na verdade, conforme destaca Antunes, foram esses mecanismos que permitiram o estabelecimento da complexa:

[...] rede de laços intersocietários sobre a qual repousa toda a empresa grupal (pluralidade jurídica) e é graças a eles que o respectivo vértice hierárquico assegura a coordenação estratégica e a coesão econômica do todo empresarial (unidade econômica). (ANTUNES, 2005, p. 36)<sup>106</sup>

Conforme exposto no segundo capítulo deste trabalho (item 2.3), o poder de controle pode provir de várias situações e assumir as mais diversas configurações. Não se restringe às situações de participação intersocietária no capital (controle totalitário, majoritário ou mesmo minoritário) ou à coincidência de gestores (controle administrativo ou gerencial); também abrange grande variedade de formas de controle externo, entre as quais se enquadram os casos de controle intersocietário de natureza contratual, organizativa ou de natureza meramente fática, de acordo com a criatividade e o interesse empresarial.

Todavia, independentemente da força com que o fenômeno se impõe no mundo dos fatos, o direito das sociedades não se adequou a essa nova realidade. Construído sobre o pressuposto da sociedade comercial como entidade econômica e juridicamente autônoma, a irrupção da empresa plurissocietária provocou crise sem precedentes nos quadros jurídico-societários disciplinados por esse ramo jurídico. É que seu paradigma de referência – sociedade isolada e autônoma – não se coaduna com aquele que constitui o traço distintivo da atual forma de organização empresarial – sociedades coligadas e controladas.

É preciso corrigir a discrepância entre norma e realidade, sob pena desta arrastar consigo distorções perversas que podem potencialmente se projetar sobre

---

<sup>106</sup> Tais mecanismos de controle podem assumir as mais variadas formas. Segundo Claude Champaud, a variedade das técnicas de controle é tão grande que se torna impossível encontrar uma classificação que abranja toda a sua dimensão (1962, p. 154).

todos os aspectos da regulação jurídica do novo organismo social (constituição, administração, fiscalização, financiamento, dissolução) e sobre todos os destinatários jurídicos nele envolvidos (sócios, credores, administradores, Estado e, sobretudo, os trabalhadores) (ANTUNES, 2005, p. 37).

Contudo, lidar com o problema da responsabilidade da empresa plurissocietária também significa questionar a legitimidade dos pilares de sustentação do próprio direito das sociedades comerciais: a autonomia da sociedade comercial, a personalidade jurídica das sociedades e a limitação de responsabilidade dos sócios.

É o assunto dos próximos tópicos, no que se refere às incidências laborais.

### **3.3 Configuração jurídica do empregador: a empresa laboral**

Cada ramo do direito regula o fato econômico empresa mediante regras e princípios próprios, preservando, todavia, sua unidade diante da realidade da vida (KOURY, 1993, p. 26). O Direito do Trabalho assim deve fazê-lo: reelaborar o conceito de empresa, em razão das transformações ocorridas, de acordo com os princípios e regras que o norteiam.

Tanto a lei brasileira como a italiana recorrem à noção econômica de empresa para resolver um problema concreto: a da configuração do empregador, que era solucionado pela tradicional contraposição entre pessoas singulares (trabalhadores) e pessoas coletivas (empregador).

Enquanto havia coincidência entre empresa e empresário (sociedade empresária, na maioria dos casos) ou, em outras palavras, coincidência entre os perfis subjetivo e funcional da classificação proposta por Asquini, não eram suscitadas dúvidas quanto a essa equação.

Isso fez com que boa parte dos autores trabalhistas criticasse a técnica legislativa adotada no Brasil e na Itália de identificar o empregador com a empresa, já que a afirmação de que a empresa é o empregador suscitava o problema teórico da sua personificação (GOMES; GOTTSCHALK, 1998, p. 99).

A redução do conceito de empregador ao ente personalizado que dirige a empresa permite mais facilmente a subjetivação do empregador para figurar como parte do contrato de trabalho e, enquanto a configuração da empresa adotava a forma unissocietária, essa delimitação encurtada não ocasionava prejuízo ao



trabalhador nem conflitos com os princípios norteadores desse ramo jurídico, sobretudo, os da proteção, da primazia da realidade e o da despersonalização do empregador, este último direcionado apenas para atender às situações de sucessão empresarial.

É necessário ultrapassar o paradigma criado no passado de identificação do empregador com o empresário e não com a empresa. É preciso também superar a visão do contrato de trabalho, baseada na perspectiva pessoal e bilateral, e colocar em pé de igualdade situações advenientes de relações jurídicas laborais nas quais o empregador seja empresa plurissocietária, adequando o Direito do Trabalho à nova realidade fática da organização produtiva pelo empresário.

O seccionamento das atividades da empresa em várias unidades juridicamente autônomas, mas faticamente dependentes, acarreta necessária adequação do próprio conceito de empregador. É indispensável ir além dos limites impostos pela personalidade jurídica civil e delimitar a personalidade da empresa laboral, pois contemporaneamente o empregador “pode ser um feixe de entidades, empresas ou pessoas, a depender dos instrumentos jurídicos que amalgamam as relações jurídicas entre aqueles a quem interessa a contratação do trabalho” (MENDES; CHAVES JÚNIOR, 2007, p. 208). Afinal, tornou-se possível seccionar as atividades empresariais tanto interna como externamente.

Em outras palavras, a empresa plurissocietária abalou também a estrutura das relações jurídicas empregatícias. Se em primeira análise a organização da atividade empresária se coaduna com o espírito empreendedor consagrado no princípio constitucional da livre iniciativa, em análise mais acurada constata-se a ameaça à segurança jurídica, tomada sob a perspectiva do direito a ter direitos, pedra angular do sistema de proteção dos direitos humanos (MENDES; CHAVES JÚNIOR, 2007, p. 209).

Conforme excerto extraído da obra de Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, Alan Touraine, comentando sobre o famoso Tratado de Sociologia do Trabalho, cuja primeira edição é de 1961, dizia que a obra antecipava uma discussão que começava retardada por mais de trinta anos. Para ele, “seria indispensável analisar as transformações que haviam sido desencadeadas nas relações da empresa e do sistema econômico e social; examinar, a partir do movimento de concentração industrial, as transformações ocorridas na propriedade e no controle, na direção e na organização da empresa” (*apud* ANDRADE, 2014, p. 111, nota de rodapé).

Se o Direito se apresenta como necessário em qualquer sociedade cindida por conflitos – entre eles, os relativos às relações produtivas –, o fenômeno jurídico deve ser visto a partir das relações que se estabelece em seu interior, ou melhor, as relações que se instituem entre Direito, Estado e poder (ANDRADE, 2014, p. 65).

Nessa perspectiva, cancelar às organizações empresariais plurissocietárias a possibilidade de contornar a regulação do mercado de trabalho, escondendo-se sob o manto da personalidade jurídica das sociedades que a compõem, importaria em ruir o postulado sobre o qual o Direito do Trabalho se erigiu: assegurar a igualdade jurídica para superar a desigualdade econômica.

Ora, a empresa contemporânea é estruturada pela reunião de um complexo de unidades produtivas, coordenadas entre si por uma unidade principal (sociedade empresária), de modo que a assimetria (em toda a sua dimensão) entre as organizações e indivíduos deve se constituir na premissa básica para a análise do conteúdo das relações jurídicas, sobretudo quando se pretende avaliar a distribuição da carga de deveres dos sujeitos da relação (MENDES; CHAVES JÚNIOR, 2007, p. 210).

O reconhecimento da empresa como entidade produtiva seccionada em várias unidades juridicamente autônomas não é impeditivo para a delimitação do conceito de empregador que ultrapasse as fronteiras da personalidade individual de cada célula. É necessário ir além e reconhecer como empregador o conjunto das unidades produtivas da empresa laboral.

Concentradora de conhecimento, de informações e de tecnologia que permite o controle de todo o complexo produtivo, tal estrutura organizacional leva ao clímax a relação de desequilíbrio inerente às relações entre capital e trabalho. Consequência direta é o desequilíbrio das relações do ponto de vista econômico, de distribuição de renda e, sobretudo, de justiça social. Exatamente por seu potencial de exclusão e de criação de desigualdade nas interações sociais, se impõe o reconhecimento jurídico da empresa laboral plurissocietária.

A rediscussão estrutural das relações sociais e inter-individuais se mostra fundamental, como forma viável para a limitação do poder. É preciso discutir com realismo, mas também com idealismo, os limites estruturais e comportamentais ao exercício do poder de controle (regular o seu uso em função dos objetivos que devem nortear o seu exercício).

### **3.3.1 A empresa como célula básica do Direito do Trabalho e determinante do conceito de empregador**

Se a conceituação jurídica da empresa no Direito Comercial foi obstaculizada por causa da natureza econômica dessa organização, ousa-se concluir que tal dificuldade se desfaz quando o tema é submetido ao Direito Trabalho. Este ramo tem por finalidade normativa a atenuação das distorções socioeconômicas, inevitáveis no mercado e sistema capitalistas, e, por conseguinte, seu atrelamento às dinâmicas econômicas é irrefutável.

Um dado, porém, se reveste da maior importância para a conceituação jurídica da empresa para o Direito do Trabalho: o sentido econômico do termo deve ser transportado para o campo dos valores jurídicos, comprometendo-o com a busca da justiça social e dos valores sociais do trabalho. Tal aproximação facilita o entendimento procurado, pois lhe dará a valoração jurídica.

Feitas essas considerações, entra-se no tema da empresa como noção fundamental para o Direito do Trabalho e determinante do conceito de empregador.

A empresa pode ser vista através de uma série de perspectivas particulares. Se for tomada como objeto do Direito das Sociedades, por exemplo, essa noção pode não se ajustar adequadamente à ideia de empresa como entidade produtiva. Isso ocorre porque esse ramo jurídico é essencialmente preocupado com um conjunto de ativos financeiros, fluxos de renda e direitos dos sócios; não está diretamente interessado nas relações de produção, nas formas de gerenciamento, internas ou externas, adotadas no processo produtivo; os empregados só se apresentam como tema marginal, ou na medida em que eles se transformam em credores ou acionistas. (DEAKIN, 2003, p. 98)

O Direito do Trabalho, em contrapartida, tem muito interesse sobre o papel exercido pelas técnicas de gestão adotadas no processo de produção, visto que construiu seu paradigma no âmbito da entidade que organiza o processo produtivo, de onde foi extraído o conteúdo e a forma de sua relação nuclear: a relação de emprego<sup>107</sup>. Até recentemente havia uma espécie de ponte entre o Direito das Sociedades e o Direito do Trabalho, uma vez que, na prática, “empregador” e “empresa” coincidiam-se na mesma pessoa jurídica.

---

<sup>107</sup> De certa forma, ao fixar o conceito de “empregado”, a lei implicitamente define a natureza e os limites da empresa. (DEAKIN, 2003, p. 99)

Em princípio o empregador podia ser considerado simplesmente a outra parte do bilateral contrato de trabalho, sem gerar qualquer prejuízo para o empregado. Essa definição, por muito tempo, atendeu à finalidade normativa do Direito do Trabalho, podendo ser inferida a partir do próprio conceito de empregado. Todavia, não se ajusta mais para a promoção do equilíbrio contratual das relações de trabalho atuais, uma vez que o ente que se beneficia da prestação de serviços se expandiu para além das fronteiras da personalidade jurídica da sociedade empresária. A empresa se agigantou, excedeu os limites nacionais, passando a multinacionais, ou expandindo-se ainda mais, assumindo expressão global, oferecendo novos desafios à caracterização da sua natureza jurídica (SOUZA, 2002, p. 256).

Diante das duas perspectivas, Oliveira demonstra a possibilidade de classificar a empresa como objeto de direito, sendo classificada como “mera unidade de produção, sendo a sociedade, formada pela união e vontade dos sócios, a titular de direito e obrigações perante o direito”; ou como sujeito de direito, quando a empresa tem vida própria, independente da pessoa dos empresários, o que vem acontecendo nos casos de megaorganizações (1999, p. 116) Por isso, diz o autor:

Nessas organizações, pouco se percebe a ação dos sócios sobre os negócios da empresa, agindo esta com vida e luz própria, pelas mãos de seus executivos. Essa é a realidade que se apresenta nos dias atuais e precisa ser enfrentada pelo direito, ou seja: a empresa ser vista como pessoa jurídica. (1999, p. 117)

A lei brasileira, talvez prevendo o voo da empresa para além dos limites da sociedade comercial que a enclausurava, considerou como empregador não a pessoa jurídica titular do contrato de trabalho, mas a empresa, que assumindo os riscos da atividade econômica admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços<sup>108</sup>.

A doutrina brasileira, contudo, não poupou (nem poupa) críticas ao conceito jurídico de empregador adotado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), atribuindo-lhe impropriedade técnica, visto que o termo *empresa* seria imprestável a designar o sujeito passivo da relação de emprego, já que não possui personalidade jurídica para figurar em um dos polos da relação de emprego.

---

<sup>108</sup> “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 serviços.” (BRASIL, 1943b)

Para Russomano, o empregador deveria ser definido muito singelamente como “pessoa natural ou jurídica que contrata empregados” (RUSSOMANO, 2002, p. 84). Ainda que modesta, tal definição não suscitaria dúvidas doutrinárias sobre o referido conceito e ainda serviria para destacar os elementos essenciais da figura do empregador, vale dizer: i) que deve ser pessoa física ou jurídica; e ii) que o conceito de empregador é *relacional* ao de empregado. Nesse sentido, para ser empregador, basta que a pessoa física ou jurídica se utilize da força de trabalho empregaticamente contratada (DELGADO, 2013, p. 401).

Nessa mesma linha de argumentação, segundo a maioria dos doutrinadores brasileiros, a figura do empregador por equiparação, prevista no § 1º do art. 2º da CLT<sup>109</sup>, peca também pela falta de rigor técnico, porquanto, se rigorosamente considerados os argumentos supra, seriam empregadores típicos e não apenas equiparados (pessoa física ou jurídica que contrata empregados).

Mas se por um lado a doutrina critica a utilização do termo empresa para designar o sujeito de direitos que figura no polo passivo da relação de trabalho, atribuindo tal atecnia à forte influência da teoria institucionalista e da teoria da relação do trabalho no contexto histórico de elaboração da legislação trabalhista no Brasil (DELGADO, 2013, p. 400), por outro destaca que a utilização do termo tem a vantagem de evidenciar o fenômeno da despersonalização física do empregador, princípio basilar do Direito do Trabalho<sup>110</sup>.

Russomano contextualiza e extrai o substrato dessa corrente doutrinária:

Quando falamos em despersonalização física do empregador queremos, primeiramente, acentuar o fato de que no quadro amplo da economia contemporânea, cada vez mais rapidamente, perdem importância trabalhista os pequenos empreendimentos, à testa dos quais está a pessoa natural do empregador. A grande empresa exige a criação de sociedades de capital, que nascem da captação de recursos econômicos oriundos de diversas fontes. Ante as grandes empresas, não importa, para o trabalhador, nem para a comunidade, a identidade pessoal daqueles que a organizam e administram: o importante é a solidez de sua estrutura econômico-financeira, a idoneidade dos seus meios e dos seus fins. (2002, p. 85-86).

---

<sup>109</sup> Art. 2º - [...]

§ 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. (BRASIL, 1943b)

<sup>110</sup> No item subsequente as repercussões desse princípio no Direito do Trabalho e o quanto ele é subdimensionado no contexto em que o empregador é uma empresa plurissocietária são abordados. Tal princípio dá concretude ao da continuidade da relação de emprego, porquanto lhe subjaz a indicação de que as mudanças jurídicas da empresa não afetam os direitos do trabalhador.

No entanto, à grande empresa dos tempos atuais não subjaz uma única pessoa jurídica, mas um complexo delas, que se concentram na pluralidade<sup>111</sup>. A grande empresa deste tempo deixa de ser um único ente para se tornar um conglomerado deles. O que antes era executado pela grande empresa unissocietária é hoje efetivado por um conglomerado de sociedades, unidas entre si por vínculos de controle.

A empresa de grupo, que na proposta deste trabalho não se confunde com o grupo de empresas<sup>112</sup>, constitui-se em nova modalidade de empresa, uma moderna técnica de exercício mediato ou imediato da atividade empresarial.

Nesse sentido, conceituar o empregador como *empresa* parece, de fato, muito mais acertado do que se ater ao conceito de personalidade jurídica das sociedades isoladas, tão caro ao Direito das Sociedades. Sem dúvida, a personalidade é parte integrante da pessoa, física ou jurídica, e permite que seu titular venha a adquirir, exercitar, modificar, substituir, extinguir ou defender interesses.

Contudo, em se tratando do Direito do Trabalho, o fenômeno da despersonalização ou impessoalidade do empregador foi concebido exatamente para garantir direitos, tratando-se, inclusive, de um estratagema fundamental para viabilizar o princípio da continuidade da relação de emprego (continuação do contrato de trabalho, caso seja modificado o empregador) e da inalterabilidade contratual lesiva (proibição de alterações contratuais prejudiciais ao empregado), que lhe servem de suporte.

Esse é o entendimento de Messias Pereira Donato, para quem a CLT, ao usar o vocábulo “empresa” para designar o empregador, “quis dar ênfase ao fato de que, ao contratar seu trabalho, o empregado tem em vista vincular-se à empresa, organismo duradouro, e não ao seu titular ou dirigente, acidental ou efêmero”

---

<sup>111</sup> A expressão é de Magano, 1979.

<sup>112</sup> Conforme o capítulo 2 deste trabalho, a empresa de grupo surgirá quando a empresa 1) apresentar-se, do ponto de vista jurídico, como uma estrutura jurídica multissocietária, mas não deixou de ser uma unidade produtiva de bens ou serviços e 2) suas células produtivas (mesmo adotando a forma jurídica de sociedades comerciais formalmente autônomas), estão vinculadas a um mesmo centro de convergência, mediante o controle da sociedade-mãe (ilha de poder consciente em um mar de colaboração inconsciente, parafraseando Ronald Coase). O que une cada uma das células produtivas, tornando-a uma sociedade plurissocietária para fins laborais, é o controle exercido pela sociedade mãe; e o que as destacam como unidades produtivas independentes é exatamente o oposto: a autonomia jurídica e econômica destas células produtivas fracionadas em relação à sociedade mãe. O grupo de empresas, por sua vez, para fins trabalhistas é formado por todas as demais interligações de empresas (inclusive a empresa plurissocietária), em contexto de coordenação ou de subordinação à sociedade controladora.

(DONATO, 1981, p. 14). O legislador trabalhista visa à segurança do empregado, ao contrário do legislador civil, pois ainda que haja mudança na propriedade da empresa ou na sua estrutura jurídica, a continuidade do contrato será assegurada. Se a empresa é duradoura, se é nela “que o empregado ocupa um posto, se em relação a este aspira a ser, senão proprietário, pelo menos titular permanente, para a empresa e não para seu dirigente ocasional é que se voltará” (DONATO, 1981, p. 14).

Na Itália, os critérios para estabelecer o conceito de empregador (*datore di lavoro*), vale dizer, daquele a quem será imputada a relação de trabalho, são extraídos dos dispositivos legais que disciplinam o contrato de trabalho, em particular do art. 2094 do código civil italiano, que conceitua o empregado como “aquele que se obriga, mediante retribuição, a colaborar na empresa, prestando o próprio trabalho intelectual ou manual à dependência e sob a direção do empreendedor” (ITÁLIA, 1942, tradução livre<sup>113</sup>).

Com efeito, como postula a doutrina brasileira, do conceito de empregado se extrai a definição de empregador, como aquele que, exercendo um poder diretivo e disciplinar, se beneficia da prestação de trabalho subordinado, mediante pagamento de retribuição. Assim, para identificar o empregador, ou seja, aquele a quem deve ser imputado o contrato de trabalho:

[...] o relevante é, sobretudo, o conceito de empresa e de empregador, identificado, com base em uma concepção realística do sujeito que efetivamente utiliza a prestação de trabalho e é titular da organização produtiva, na qual essa prestação se insere. (MELADIÒ, 2010, p. 332, tradução livre<sup>114</sup>)

Para identificação do sujeito empregador, faz-se uso de um princípio muito caro ao Direito do Trabalho, que impõe a prevalência concreta da modalidade de desenvolvimento do contrato de trabalho em relação ao que é formalmente convencionado entre as partes, em todos os casos em que o convencionado, em

---

<sup>113</sup> No original:

“Art. 2094 Prestatore di lavoro subordinato

E prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore (2239)”

<sup>114</sup> No original: “[...] quel che rileva è, piuttosto, il concetto di impresa e di datore di lavoro, individuabile, sulla base di una concezione realistica nel soggetto che effettivamente utilizza la prestazione di lavoro ed è titolare dell'organizzazione produttiva in cui la prestazione stessa è destinata ad inserirsi” (MELADIÒ, 2010, p. 332).

contraste com a real dinâmica do trabalho, seja lesivo ao empregado (princípio da primazia da realidade) (ITÁLIA, S. 2013, p. 3-4).

Mais recentemente, o ordenamento jurídico italiano conceituou o empregador (*datore di lavoro*), no artigo 2, item 1, alínea b, do decreto legislativo nº 81, de 09 de abril de 2008, para fins de determinação do responsável pelo cumprimento das normas de prevenção contra a infortunística e higiene do trabalho.

Mencionado dispositivo legal definiu como *datore di lavoro*:

[...] Art. 2º. Definição

1. [...]

b) o sujeito que é titular do contrato de trabalho com o trabalhador, vale dizer, o sujeito que de acordo com o tipo e a posição da organização em cujo âmbito o trabalhador presta a própria atividade, tem a responsabilidade pela sua própria organização ou da unidade produtiva em que exercita os poderes de decisão e despesas. (ITÁLIA, 2008, tradução livre<sup>115</sup>)<sup>116</sup>

Esse mesmo artigo, em sua alínea “t”, traz também o conceito de “unidade produtiva” em razão da ideia de empregador ter sido vinculada à organização da atividade produtiva. Define-a como a estrutura destinada à produção de bens ou à prestação de serviços, dotados de autonomia financeira e técnico funcional (art. 2º, item 1, alínea “t” do Dec. Leg. nº 81, de 09 de abril de 2008)<sup>117</sup>.

A Corte de Cassação, relativamente à matéria, esclareceu que o estabelecimento pode assumir a veste de empregador, ou seja, de *unidade*

<sup>115</sup> No original:

“Art. 2. Definizioni

1. Ai fini ed agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto legislativo si intende per:

a) [...]

b) «datore di lavoro»: il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa. Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo;”

<sup>116</sup> Esse mesmo dispositivo legal, bem como o Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, (“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”), no art. 1, item 2, trazem o conceito de empregador na administração pública, que não será aqui aprofundado por extrapolar o objeto deste trabalho.

<sup>117</sup> No original:

Art. 2. [...]

t)«unità produttiva»: stabilimento o struttura finalizzati alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale; (ITÁLIA, 2008)



*produtiva*, quando, mesmo mantendo-se como emanção da mesma empresa, adquire uma fisionomia própria, assim como orçamento e poder de deliberação próprios, em condição de relativa independência, operando assim à escolha organizacional que considera mais adequada às suas características funcionais e produtivas (sentenza del 22 ottobre 2004 n. 45068)<sup>118</sup>.

Nesse sentido, o empregador do setor privado, definido objetivamente pelo legislador e inferido com base em precisos indicadores jurídicos, é uma figura jurídica identificada pelo sujeito ou pelos sujeitos que estão no vértice da tomada de decisão empresarial, que têm poderes soberanos de decisão e de controle sob os estabelecimentos que compõem a mesma unidade produtiva. Em outras palavras, no setor privado o empregador é o garante “estrutural” e responsável principal pela observância das disposições laborais, enquanto titular, beneficiário e organizador da atividade laboral e das condições nas quais tais atividades são desenvolvidas.

A sentença proferida no caso ThyssenKrupp da Corte d'Assise do Tribunale di Torino, de 14 novembro de 2011, n. 31095/07 N.R. n. 2/2009 RGA, esclarece o alcance do conceito e identificação da figura do empregador, asseverando que o relevante para criar a qualidade de empregador e, com efeito, a posição de garantia do contrato de trabalho, é o exercício, mesmo que potencial, dos poderes de decisão e de despesa, sob o conjunto de células que forma a unidade produtiva:

[...] não é inferido no sentido exclusivamente civilístico e juslaboral, e, então, limitado a quem é titular do contrato de trabalho, mas se estende a quem tem a responsabilidade da empresa ou da unidade produtiva e é titular dos poderes de decisão e de despesa [...] princípio da efetividade (art. 2, item 1 do Dec. Leg. nº 81/2008). Com essa modificação, não se faz mais referência a um dado formal, mas, ao contrário, a dados de natureza substancial como a responsabilidade da empresa ou da unidade produtiva sempre que acompanhado – esse é o ponto – de poderes de decisão e despesas. Em suma, aquilo que é relevante, para criar a qualidade de empregador, e então a posição de garantia são os poderes de decisão e de despesa. Quem os possui é o empregador e, por essa razão, titular da posição de garantia. [...]. Mas o princípio da efetividade nunca significou que o sujeito que ocupa a posição de garantia – e que dispunha dos poderes de decisão e de despesa – pudesse dela se exonerar com base voluntária ou contratual e, o mesmo instituto da delegação de função, estava sujeito a uma rigorosíssima série de vínculos que jamais conduziu a uma total

---

<sup>118</sup> Colaciona-se o excerto da sentença citada: “[...] l’organismo da lui diretto, pur restando un’emanazione della stessa impresa, abbia una sua fisionomia distinta, presenti un proprio bilancio e possa deliberare, in condizioni di relativa indipendenza, il riparto delle risorse disponibili, operando così le scelte organizzative ritenute più confacenti alle proprie caratteristiche funzionali e produttive”.

exclusão da responsabilidade do delegante, no caso em que este não tenha exercitado plenamente os residuais poderes de controle sobre o delegado. Em suma, o princípio da efetividade é um método também competente para reportar a responsabilidade para onde se encontram os poderes de decidir e de despesas e não um modo para exonerar-se da responsabilidade que, por escolha própria, desses poderes dispõe mas não os exercita. (ITÁLIA, 2011, tradução livre<sup>119</sup>)

Por todo o exposto, constata-se que o conceito de empregador adotado pelo direito italiano é bem mais abrangente do que aquele utilizado no Brasil, que o restringe à pessoa natural ou jurídica que contrata empregados. Foi com base nesse conceito ampliado de empregador, que pode prescindir da personificação jurídica, que os italianos construíram o conceito de empresa de grupo que será abordado nos capítulos IV e V deste trabalho.

A necessidade de estabelecer nexos contratuais entre empregador e empregado pode ter o efeito de desencaixar completamente a relação de trabalho do contexto organizacional em que o trabalho é realizado. O empregador não é necessariamente a pessoa a quem os serviços são diretamente fornecidos (DEAKIN, 2001, p. 73), como os italianos já identificaram. Este tipo de interpretação restritiva promove a evasão da ampla cobertura que a lei se destinava a alcançar. A noção de empregador deve ser estendida para além do nexo contratual imediato.

A análise puramente contratual incentiva os empregadores à adoção de tipos organizacionais, cuja única ou principal finalidade é evitar a aplicação da legislação de proteção ao trabalho. Daí a necessidade de estabelecer formas de lidar com as tentativas mais flagrantes de evasões desse tipo, estendendo a configuração da relação de emprego para além das fronteiras contratuais ou de capital.

---

<sup>119</sup> No original: “[...] non è intesa nel senso esclusivamente civilistico e giuslavoristico, e quindi limitata a chi è titolare del rapporto di lavoro, ma si estende a chi ha la responsabilità dell'impresa o dell'unità produttiva ed è titolare dei poteri decisionali e di spesa ... principio di effettività [oggi art. 2 comma 1 del D.Lgs. n. 81/2008]. Con questa modifica non si fa più riferimento ad un dato formale ... ma altresì a dati di natura sostanziale quali la responsabilità dell'impresa o dell'unità produttiva purché accompagnati - questo è il punto - dai poteri decisionali e di spesa. Insomma ciò che rileva, al fine di creare la qualità di datore di lavoro, e quindi la posizione di garanzia, sono il potere di decidere e quello di spendere. Chi li possiede è datore di lavoro e quindi titolare della posizione di garanzia [...] Ma il principio di effettività non ha mai significato che il soggetto gravato della posizione di garanzia - e che disponeva dei poteri di decidere e di spendere - potesse esonerarsene su base volontaria o contrattuale e lo stesso istituto della delega di funzioni è stato assoggettato ad una rigorosissima serie di vincoli che comunque non hanno mai condotto alla totale esclusione della responsabilità del delegante qualora questi non avesse esercitato appieno i residui poteri di controllo sull'opera del delegato. Insomma il principio di effettività è un metodo, anche conoscitivo, per riportare la responsabilità laddove si trovano i poteri di decidere e di spendere e non un modo per esonerare da responsabilità chi, per scelta propria, di questi poteri disponga ma non li eserciti” (Sentenza c.d. ThyssenKrupp della Corte d'Assise del Tribunale di Torino del 14 novembre 2011 n. 31095/07 N.R. n. 2/2009 RGA).

O Direito do Trabalho deve enfrentar o dogma de que o direito privado dos contratos, propriedade e responsabilidade civil são os melhores métodos para regular o mercado de trabalho. O Direito Comercial não é um reino de direito privado imaculado por outras formas de regulação, mesmo porque, como demonstrado, nasceu para legitimar a classe de poder nascente e para limitar sua responsabilidade.

O Direito do Trabalho é exatamente sua contraface. Portanto, não deve considerar como paradigma de empregador o modelo de sociedade de responsabilidade limitada que é concebido quase que como equivalente exato e completo de ser humano. Personalidade jurídica distinta e responsabilidade limitada para as organizações produtivas não são emanações da ordem jurídica natural, mas foram concedidas pelo Direito em troca da assunção de certas responsabilidades sociais (FUDGE, 2006, p. 648).

No período pós-guerra de expansão do mercado, a grande empresa verticalmente integrada tornou-se plataforma primária para a socialização dos riscos associados à atividade produtiva, todavia, hoje isso já não acontece. É necessário ir além da personalidade jurídica e da responsabilidade limitada das células que, integradas, constituem a unidade produtiva. É preciso identificar os diversos sujeitos que compõem do verdadeiro empregador.

Na sua tradicional concepção, a lei concedeu ao empregador amplos poderes de direção da força de trabalho, impondo-lhe em troca obrigações sociais e o deslocamento e agrupamento do risco<sup>120</sup> (DEAKIN, 2001, p. 80). Alain Supiot indica:

Sob o modelo do estado do bem-estar social, a relação de trabalho tornou-se o local em que uma troca fundamental entre dependência econômica e proteção social ocorreu. Enquanto era claro o caso em que o empregado estava submetido ao poder de outro, entendeu-se que, em contrapartida, havia uma garantia das condições básicas para a participação na sociedade. (SUPIOT, Alain. Préface. In: A. Supiot (ed). *Au-delà de l'emploi: Transformations du travail et l'avenir du droit du travail en Europe. Rapport pour la Commission Europeenne*. (2016, p.10)<sup>121</sup>

---

<sup>120</sup> A alteridade do empregador é um dos princípios cardiais do Direito do Trabalho e deve também ter sua extensão ampliada para além das fronteiras da pessoa jurídica titular do contrato de trabalho.

<sup>121</sup> No original: "Under the model of the welfare state, the work relationship became the site on which a fundamental trade-off between economic dependence and social protection took place. While it was of course the case that the employee was subjected to the power of another, it was understood that, in return, there was a guarantee of the basic conditions for participation in society." (SUPIOT, 2016, p. 10).

Como o próprio Supiot concluiu são os fundamentos deste compacto que estão sendo postos em causa (2016, p.10). A fragmentação do processo produtivo em várias entidades jurídicas independentes é um sintoma particular deste processo.

### **3.3.2 O princípio da despersonalização do empregador: releitura à luz dos princípios da proteção e da primazia da realidade**

A personificação societária foi artifício criado pela ordem jurídica para estimular os indivíduos à exploração da atividade econômica. Ela distingue, por ficção jurídica, o patrimônio particular dos sócios daquele pertencente à pessoa jurídica, de modo a preservá-lo das obrigações contraídas pela sociedade personificada.

No âmbito do Direito do Trabalho o dogma da personalidade jurídica da sociedade empresária nunca adquiriu plena robustez, tendo em vista a função tutelar que lhe é *causa e fim*,<sup>122</sup> bem como o princípio da primazia da realidade que também lhe serve de condutor.

É que o Direito do Trabalho, por diversos caminhos e com distintos fundamentos, atribui certa independência à figura da empresa, dotando-a de condição similar à de uma pessoa que assegura sua continuidade no tempo.

A utilização do termo empresa para conceituar empregador, embora considerada pela maioria da doutrina brasileira como atecnia, serviu, por outro lado, segundo essa mesma doutrina, para acentuar a importância do fenômeno da despersonalização dessa figura. À medida que a ordem jurídica se reporta a noção objetiva de empresa para designar empregador, em vez da noção subjetiva obtém o efeito de acentuar o caráter impessoal e despersonalizado com que encara a posição de tal sujeito do contrato de trabalho (DELGADO, 2013, p. 400).

Para esses doutrinadores, ao utilizar o termo empresa para designar o empregador, o legislador quis abordar a organização empresarial, “enquanto complexo de relações materiais, imateriais e de sujeitos jurídicos, independentemente do envoltório formal a presidir sua atuação no campo da economia e da sociedade” (DELGADO, 2013, p. 400).

---

<sup>122</sup> A expressão foi utilizada por Luís de Pinho Pedreira da Silva, em sua obra *Principiologia do Direito do Trabalho*. Salvador: Gráfica Contraste, 1996, p. 24.

Com efeito, em razão do disposto nos artigos 10 e 448 da CLT<sup>123</sup>, que estabelecem as regras de sucessão de empregadores, o legislador não oferece qualquer obstáculo à alteração subjetiva do contrato de trabalho, porque reconhece implicitamente que o empregado se vincula ao empreendimento empresarial, independentemente de quem formalmente figura como titular.

A ideia diretriz é que a empresa constitui uma universalidade cujos elementos podem mudar sem que se altere a unidade do conjunto, dando o suporte para a concretização do princípio da continuidade da relação de emprego. Esse princípio, de acentuado destaque em matéria de empresa, se materializa na regra de que as alterações ocorridas na estrutura jurídica da empresa não afetam o contrato de trabalho, sendo os vínculos de emprego preservados na empresa sucessora.

Ao enfatizar a empresa como empregador, a lei indica que não importa a forma que o empregador adote, ele será responsável pelo contrato de trabalho. Mas a doutrina não trata esse comando legislativo de forma uniforme: alterna entre personificar o empregador e despersonificá-lo, ou seja, ora aponta para a personificação, para vincular os contratos de trabalho e atribuir responsabilidade pelo cumprimento das leis trabalhistas; ora indica a despersonificação deste, como no caso de sucessão trabalhista, vinculando os contratos de trabalho à empresa, e não à sociedade empresária personificada.

Também no caso de grupo econômico, a doutrina brasileira aprova a hipótese de despersonificação do empregador. A utilização pela CLT da expressão *empresa*, ao se referir ao empregador (art. 2º), ganha nova significação no que concerne à caracterização da figura do grupo econômico just TRABALHISTA. O que era tratado como um equívoco na definição de empregador, passa a ser, no dispositivo que trata de grupo econômico (art. 2º, § 2º da CLT<sup>124</sup> e art. 39, §2º, da Lei nº 5.889/73), carregado de sentido normativo. Isso porque, segundo os doutrinadores desta corrente, “ao se referir à empresa, o preceito celetista acentua a dimensão

---

<sup>123</sup> Dispõe o art. 10, CLT, que “qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados”. O art. 448, da CLT, por sua vez dispõe que “a mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.” (BRASIL, 1943b)

<sup>124</sup> “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, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.” (BRASIL, 1943b)

econômica do ente integrante do grupo, subordinando a essa dimensão a própria existência da figura jurídica que busca tipificar” (DELGADO, 2013, p. 408).

Na verdade, a utilização da expressão empresa, tanto ao tratar da sucessão, como de grupo de empresas para fins trabalhistas, serve para realçar a despersonalização do sujeito empregador, como artifício para propiciar a continuidade do vínculo empregatício e harmonizar o Direito com o dinamismo do sistema econômico, com suas incessantes alterações na estrutura da empresa.

É inútil buscar no arsenal civilista um mecanismo jurídico que permita justificar essa substituição compulsória de titularidade do contrato de trabalho. Enquanto a concepção civilista considera, em virtude do efeito relativo dos contratos, o adquirente de uma empresa como um terceiro em relação aos contratos de trabalho em curso, o Direito do Trabalho afirmou que todos os contratos subsistem no sucessor, que será considerado o novo empregador. Respeitante ao grupo econômico, o direito das sociedades, como já demonstrado neste capítulo, encontra-se em dilema teórico sobre a responsabilização do complexo societário formador do grupo, enquanto o Direito do Trabalho apresenta a fórmula da responsabilização coletiva de todas as sociedades do grupo<sup>125</sup>.

Portanto, a utilização do termo *empresa* pelo legislador trabalhista brasileiro pode ser vista como uma atecnia diante da doutrina, mas também pode ser entendida como artifício “carregado de conteúdo normativo”, enfatizando aspectos que a ordem jurídica trabalhista quis, de fato, realçar (DELGADO, 1999, p. 333).

Outros autores, entre eles o professor espanhol Manoel Alonso García, defendem a reforma do tratamento jurídico da empresa, expressando que se poderia aceitar o conceito de empresa como organização personificada (RODRÍGUEZ, 2015, p. 239).

Como afirma categoricamente o italiano Navarra, a empresa é um dos sujeitos da relação de trabalho (1953, p. 18). Mas tal afirmação, assim como a do espanhol García, suscita o problema teórico da personalização de um fenômeno econômico, tarefa da qual o Direito Comercial se esquivou.

É, sem dúvida, mais simples e sobretudo mais harmônico com o direito das sociedades sustentar que o legislador trabalhista não pretendeu subjetivar a empresa laboral, mas tratá-la como ente despersonalizado, para fins de dar

---

<sup>125</sup> A fórmula utilizada pelo Direito do Trabalho será objeto deste estudo no capítulo subsequente.

materialidade ao princípio tutelar que rege o contrato de trabalho, bem como para abranger as situações em que a realidade se distancia da forma adotada.

A ideia da personalização da empresa, no entanto, não é novidade na história da doutrina do Direito. Na atualidade, o problema volta à tona, mas sob a inspiração de outras ideias, pois, conforme já demonstrado, o paradigma da empresa laboral transmutou-se, a partir da década de 60 do século passado. De uma estrutura unitária verticalizada, que coincidia com a organização empresarial unissocietária, transformou-se em uma rede de sociedades interdependentes, que, sob a direção da sociedade-mãe, desenvolvem a atividade produtiva. Do ponto de vista jurídico, a empresa laboral se desmembrou, sofrendo profunda alteração em sua estrutura interna; tornou-se plurissocietária, com estrutura complexificada, inabilitando o instituto da personificação jurídica das sociedades para resolver a gama de conflitos que decorrem desse novo tipo de organização.

A indefinição das fronteiras da empresa afeta o enquadramento do trabalhador no âmbito da proteção do trabalho e a identificação da entidade que é responsável pelo cumprimento das obrigações trabalhistas em diferentes contextos legais. Isso porque a forma organizacional que uma empresa adota tem impacto profundo sobre a equidade das condições de trabalho.

É sempre importante lembrar que personificação societária foi artifício criado pela ordem jurídica para estimular os indivíduos à exploração da atividade econômica. Não deve, portanto, ser impeditivo para a plena expressão do princípio tutelar que é *causa e fim* do Direito do Trabalho e do seu corolário mais próximo, que é o princípio da primazia da realidade.

O Direito do Trabalho tem suficiente autonomia para outorgar personalidade laboral à realidade econômica que lhe serve de referência para a aplicação de suas normas. Pode também descartar do âmbito laboral, privando de efeitos, a personalidade derivada de outros ramos jurídicos, que trasladada ao campo laboral originaria sérios prejuízos. Aliás, é a isso que o princípio da primazia da realidade inspira: fazer prevalecer sempre a verdade dos fatos sobre a aparência contratual.

Não se trata de negar a existência e a validade da sociedade personificada regularmente constituída, mas de afastar a eficácia jurídica ordinariamente reconhecida à sociedade comercial, quando a empresa adotar a estrutura plurissocietária, dotando essa estrutura de personalidade laboral.

O Direito do Trabalho, no contexto da teoria do conhecimento jurídico, tem assento entre os Direitos Humanos Fundamentais. O princípio da proteção, dentro dessa perspectiva, deve se voltar para a nova concepção de cidadania, também de caráter universal (ANDRADE, 2008, p. 82). Isso resulta, em matéria laboral, que deve ser adotado critério uniforme derivado desse princípio e dos demais princípios próprios dessa disciplina, especialmente o da primazia da realidade com as motivações que a fundam: dignidade da pessoa humana e promoção da igualdade substancial.

E a fórmula que melhor sustenta a promoção da igualdade entre as partes e da equidade social em contexto de exploração de atividade econômica com utilização de mão de obra alheia, não é a despersonalização do empregador em contextos específicos, mas a personificação da empresa laboral.

Sobre esse tema é o magistério de Ferrajoli, que se transcreve, para encerrar este capítulo, e para inspirar os subsequentes:

A tradição liberal ignorou esta distinção, desconhecendo a natureza de (direitos-)poderes dos direitos de autonomia e confundindo, em particular direitos de liberdade e direitos civis ou de autonomia privada. Trata-se, no entanto, de uma distinção essencial a partir de muitos pontos de vista; por acaso, a mais importante no campo dos direitos fundamentais. Em primeiro lugar, porque estas duas classes de direitos são as que caracterizam, respectivamente, o liberalismo e a democracia, em vez das simples liberdades negativas e positivas que, em certa medida, existem até mesmo nos regimes mais antiliberais e estão limitadas inclusive nos mais liberais. Os direitos civis e políticos de “autonomia” no sentido aqui estabelecido, constituem, justamente, a diferença dos direitos de “liberdade” que, ao contrário, os limitam e formam a substância do liberalismo, a base, respectivamente, do mercado e da representação, da democracia civil e da democracia política. Em segundo lugar, porque os direitos de autonomia a diferencia dos direitos de liberdade, são direitos-poderes que, como todos os poderes no estado de direito que não admite poderes *legibus soluti*, se encontram sujeitos à lei. Especificamente, aos limites e vínculos impostos pelos direitos de liberdade e pelos direitos sociais, de um lado, à representação política e à legislação produzida pelo exercício dos direitos políticos, e, de outro, ao mercado e à autodeterminação privada, produzidos pelo exercício dos direitos civis. Em terceiro lugar, e conseqüentemente, porque resulta impróprio falar de “conflitos” ou de incompatibilidade entre direitos e não, simplesmente, de sujeição à lei, neste caso constitucional, a propósito das oposições entre os direitos-poderes de autonomia e os limites e vínculos que lhes vêm impostos pelos outros direitos constitucionalmente estabelecidos. Oposições - entre liberdade de empresa e direitos trabalhistas, entre autonomia contratual e indisponibilidade dos direitos fundamentais, entre autonomia política e inviolabilidade dos próprios direitos - que



são as habitualmente abordadas e dramatizadas pela rica literatura sobre conflitos entre direitos. (2009, p. 308, tradução livre<sup>126</sup>)

No próximo capítulo será abordado o tratamento jurídico dispensado ao fenômeno dos grupos de empresas nos direitos brasileiro e italiano e as peculiaridades das teorias criadas para enquadrar esse fenômeno econômico no mundo jurídico.

---

<sup>126</sup> No original: “La tradición liberal ha ignorado esta distinción, desconociendo la naturaleza de (derechos-) poderes de los derechos de autonomía y confundiendo, en particular, derechos de libertad y derechos civiles o de autonomía privada. Se trata, sin embargo, de una distinción esencial desde muchos puntos de vista; acaso, la más importante en el campo de los derechos fundamentales. En primer lugar, porque estas dos clases de derechos son las que caracterizan, respectivamente, al liberalismo y la democracia, en lugar de las simples libertades negativas y positivas que, en cierta medida, existen incluso en los regímenes más antiliberales y están limitadas incluso en los más liberales. Los derechos civiles y políticos de «autonomía» en el sentido aquí establecido constituyen, justamente, a diferencia de los derechos de «libertad» que, en cambio, los limitan y forman la sustancia del liberalismo, la base, respectivamente, del mercado y de la representación, de la democracia civil y de la democracia política. En segundo lugar, porque los derechos de autonomía, a diferencia de los derechos de libertad, son derechos-poderes que, como todos los poderes en el estado de derecho que no admite poderes *legibus soluti*, se encuentran sujetos a la ley. Específicamente, a los límites y vínculos impuestos por los derechos de libertad y los derechos sociales, de un lado, a la representación política y a la legislación producidas por el ejercicio de los derechos políticos, y de otro, al mercado y a la autodeterminación privada producidos por el ejercicio de los derechos civiles. En tercer lugar, y consiguientemente, porque resulta impropio hablar de «conflictos» o de «incompatibilidad» entre derechos y no, simplemente, de sujeción a la ley, en este caso constitucional, a propósito de las oposiciones entre los derechos-poderes de autonomía y los límites y vínculos que les vienen impuestos por los otros derechos constitucionalmente establecidos. Oposiciones —entre libertad de empresa y derecho laborales, entre autonomía contractual e indisponibilidad de los derechos fundamentales, entre autonomía política e inviolabilidad de los propios derechos— que son las habitualmente abordadas y dramatizadas por la rica literatura sobre conflictos entre derechos.”

#### **4 A TEORIZAÇÃO DOS GRUPOS DE EMPRESAS NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO E ITALIANO**

Conforme já abordado nos capítulos precedentes, a partir de meados do século passado a empresa passou a adotar predominantemente o modelo de organização plurissocietária. Se até então, para se expandir, a empresa utilizava técnicas de alargamento interno, mediante fusões, incorporações ou aumento de capitais, mantendo a estrutura unissocietária, a partir daí passou a utilizar técnicas de amplificação externa por intermédio do fracionamento de sua atividade em várias unidades juridicamente independentes, alargando seu objeto ou, simplesmente, distribuindo-o (ou suas várias etapas) em suas diversas células produtivas autônomas.

A mudança do paradigma da empresa unissocietária verticalmente estruturada para empresa de grupo (ou empresa plurissocietária), que visa, sobretudo, reduzir os custos da transação (teorema de Coase), foi engendrada graças a uma comunhão de fatores.

Primeiro porque o modelo de expansão interna passou a ter limitações econômicas e de mercado. A inclusão de novas unidades, mediante fusão ou incorporação, estava confinada a áreas de atividade compatíveis com o objeto social previamente definido, o que dificultava a diversificação econômica e a internacionalização da empresa (RAMALHO, 2008, p. 82). Além disso, o crescimento mediante ampliação da estrutura interna da sociedade revelava-se, muitas vezes de forma bem evidente, incompatível com normas de defesa da concorrência, que foram se tornando cada vez mais rígidas.

Segundo porque tal modelo de expansão acarretava também relevantes restrições fiscais, cujo descumprimento era facilmente imputável ao responsável tributário, prontamente identificado.

Terceiro porque a grande estrutura interna da empresa, então unissocietária, prejudicava o dinamismo das organizações produtivas e, portanto, a eficiência econômica. Especificamente no que se refere à gestão de pessoal, nas grandes empresas o núcleo essencial do sistema fordista favorecia o trabalho sindicalizado e, de certa forma, possibilitava *melhoria das condições de pactuação da força de*

*trabalho na ordem socioeconômica*<sup>127</sup>, por intermédio da negociação coletiva e de modelos laborais rígidos e uniformes que alcançavam elevado número de trabalhadores<sup>128</sup>. Até a recessão de 1973, o regime fordista manteve relativamente intacta a expansão iniciada após o período de guerras – que, em certa medida, estendia a quase todos os “benefícios” da produção e do consumo de massa (HARVEY, 1992, p. 134). Mas, após esse período, *os princípios da administração científica*<sup>129</sup>, de F. W. Taylor, que tanto influenciaram os métodos de organização do trabalho na grande empresa, foram substituídos por técnicas de gestão que se apoiavam na flexibilidade dos processos e dos mercados de trabalho. A fragmentação do processo produtivo em várias pequenas unidades independentes agiu como espécie de blindagem protetora das empresas dos custos de flutuação do mercado<sup>130</sup>.

O quarto fator determinante para a mudança de estruturação da empresa tem a ver com a terceira e quarta revoluções industriais. A partir da nova base tecnológica, que tem como pressuposto material a complexa estrutura técnica de matriz informacional, caracterizada por redes informáticas e telemáticas, tornou-se possível integrar os *loci* globais de produção e reprodução de mercadorias, constituindo-se uma “sociedade global cuja forma material é dada pelo complexo social das redes virtuais, interativas e controlativas, que contém e fazem circular ‘pacotes’ de informações” (ALVES, 2007, p. 56). Por ser capaz de criar espaços virtuais de caráter *interativo* ou *controlativo*, a nova base tecnológica serviu de esteio para a fragmentação do processo produtivo em várias unidades espacialmente distantes (ALVES; MARTINEZ, 2002).

As novas tecnologias e os sistemas de informática permitiram à empresa fazer o acompanhamento estreito do trabalho desenvolvido em cada uma de suas

---

<sup>127</sup> A expressão é de Maurício Godinho Delgado (2013, p. 58).

<sup>128</sup> Conforme esclarece Márcio Túlio Viana, o Direito do Trabalho nasceu por diferentes razões, uma das quais tem relação com o próprio modo como o sistema do capitalismo se estruturava, uma vez que ao reunir os trabalhadores para produzir na grande fábrica não podia evitar que eles se unissem – e se rebelassem (2015, p. 119).

<sup>129</sup> Título da obra de Taylor, “um influente tratado que descrevia como a produtividade do trabalho podia ser radicalmente aumentada através da decomposição de cada processo de trabalho em movimentos componentes e da organização de tarefas de trabalho fragmentadas segundo padrões rigorosos de tempo e estudo do movimento” (HARVEY, 1992, p. 121).

<sup>130</sup> A atual tendência dos mercados de trabalho é reduzir o número de trabalhadores “centrais” e, cada vez mais, utilizar a força de trabalho facilmente contratável e demissível (sem custos ou a baixo custo) quando ocorrerem as flutuações negativas do mercado. Assim, segundo Ramalho, os grupos podem “representar uma mais-valia do ponto de vista jurídico-laboral, porque promovem a flexibilidade do contrato de trabalho e porque permitem que as normas laborais (nem sempre lícitamente) sejam contornadas” (2008, p. 86).

unidades a partir da sua própria sede e controlar toda informação oportuna para as células controladas sem que fosse necessária a presença no centro de trabalho. Assim, “em vez de fabricar todo o produto, a empresa *joga para fora* etapas de sua produção” (VIANA, 2013, p. 119, grifos no original). A rigidez do fordismo foi substituída pela flexibilidade dos processos produtivos e também pela proposta de flexibilidade do conceito de empregador.

Por fim, a expansão externa da empresa foi possível porque o Direito não criou nenhum mecanismo para conter ou civilizar o fenômeno. Ao contrário, em alguns casos, como revela a experiência brasileira, incentivou a formação dos complexos econômicos para promover a industrialização do país. A Lei nº 6.404/1976, que regulou a sociedade anônima e também os grupos de empresas<sup>131</sup>, foi concebida dentro do Segundo Plano Nacional de Desenvolvimento (II PND), aprovado pela Lei nº 6.151/1974, que definia as principais estratégias de desenvolvimento econômico do governo Geisel (1975 a 1979), entre as quais estavam o fortalecimento da empresa privada nacional e a formação de conglomerados econômicos brasileiros para fazer frente às empresas estrangeiras.

A transmutação da forma de organização da empresa de unissocietária para plurissocietária não tem cessado de se intensificar. Talvez nem o mais otimista dos seus precursores pudesse prever a dimensão e extensão que o fenômeno atingiria. As modernas formas de divisão do trabalho se expressam pela presença de uma sociedade central, proprietária do núcleo duro da produção (*know how*, desenho, tecnologia, marketing, entre outros), que controla sociedades externas (normalmente mediante contratos comerciais) para a execução de etapas do seu processo de produção de bens e serviços, sendo tida como a forma de organização da empresa plurissocietária que mais afeta o Direito do Trabalho.

Ela só foi possível a partir da comunhão dos três últimos fatores supramencionados, vale dizer: a introdução de técnicas de gestão que se apoiam na flexibilidade dos processos e dos mercados de trabalho; a terceira e quarta revoluções industriais, cujas bases tecnológicas possibilitaram a criação de espaços virtuais de caráter *interativo* ou *controlativo*, servindo de esteio para a fragmentação do processo produtivo em várias unidades espacialmente distantes; e, por fim, a

---

<sup>131</sup> O fenômeno da empresa plurissocietária é identificado por várias terminologias, sendo as mais comuns: “grupo de empresas”, “grupo econômico” e “conglomerado econômico”.

permissividade do Direito, que não ofereceu obstáculo relevante à proliferação dessa forma de organização empresarial.

Há duas abordagens possíveis para a determinação do escopo de trabalho em contexto de multiplicidade de entidades jurídicas que se beneficiam do trabalho prestado. A primeira abordagem é representada pela recomendação adotada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT)<sup>132</sup> em 2006 e uma série de artigos doutrinários e decisões judiciais. A solução da OIT se baseia no desenvolvimento de melhores critérios para lidar com as relações de trabalho dissimuladas e ambíguas (FUDGE, 2006, p. 630). Esta é uma característica marcante do Direito do Trabalho moderno: o volume de material dedicado pelos tribunais e doutrinadores para refinar o conceito de empregado, o que acaba ofuscando as poucas tentativas de abordar a natureza do empregador. Essa abordagem explica, em parte, por que a maioria dos doutrinadores juslaborais inferem a noção de empregador a partir da definição do empregado (DEAKIN, 2001, p. 72), conforme abordado no capítulo anterior deste trabalho (item 3.3.1).

Embora existam razões pragmáticas para esse tratamento, não lidar com as limitações conceituais e normativas profundamente enraizadas apresentadas para caracterizar a empresa e, por conseguinte, o empregador, limita o alcance das normas de proteção do trabalho. Assim, tal abordagem é mal equipada para lidar com o problema da fragmentação das organizações e do trabalho (FUDGE, 2006, p. 631) na empresa plurissocietária.

Sua inaptidão ocorre porque ela se concentra apenas sobre a relação entre os empregados e a célula empresarial que formalmente emprega, ao invés de focar nas relações entre as empresas que estão envolvidas em um empreendimento comum e no modo como essa inter-relação influencia a atribuição de obrigações relacionadas com o emprego.

A desintegração vertical da empresa causou profunda ruptura na forma pela qual o Direito do Trabalho foi estruturado. Mas esta extrusão pode ser minimizada se o tema for abordado sob a ótica da organização da produção (ainda que em diversas entidades jurídicas), da nova estrutura da empresa (empresa plurissocietária) e, em

---

<sup>132</sup> Trata-se da Recomendação 198, de 2006. (OIT, 2006)

complemento, do elo entre as diversas entidades jurídicas que compõem o mesmo processo produtivo<sup>133</sup>.

#### **4.1 O modelo brasileiro de grupos econômicos: o empregador único**

Ao tratar do fenômeno econômico da organização empresarial plurissocietária, cada ramo jurídico vai dando ao ele os contornos da organização que têm certa relevância para sua respectiva área de conhecimento.

A delimitação e enquadramento desse fenômeno econômico à moldura jurídica de cada ramo do Direito que com ele faz intercessão é um processo contínuo, dado o dinamismo e a diversidade de formas que o fenômeno comporta.

Esse processo deve ter como condutor o escopo de cada ramo jurídico, bem como o conceito de empresa que se subordina à normatização de cada um deles, num processo ininterrupto e dinâmico de apreensão e enquadramento do fenômeno à finalidade normativa das áreas específicas.

Talvez esse tenha sido o maior equívoco do Direito do Trabalho brasileiro. Para se proceder ao correto enquadramento jurídico do fenômeno do agrupamento de empresas para fins laborais primeiro é necessário se ater ao conceito de empresa que subjaz à finalidade normativa desse ramo laboral, delimitando os contornos da empresa laboral plurissocietária.

Porém, diferentemente do direito laboral italiano e até mesmo de outros ramos jurídicos, talvez em razão do disposto no § 2º do art. 2º da CLT, o intérprete da norma trabalhista no Brasil quis dispensar o mesmo tratamento jurídico a todas as formas de organização empresarial em grupo, mesmo que o fato motivador tenha por fundamento razões completamente estranhas aos objetivos normativos do Direito do Trabalho. Podem ser citados, como exemplos, os grupos com objetivos financeiros, aqueles meramente especulatórios, ou mesmo aqueles norteados por objetivos de natureza concorrencial.

No próximo item, esse tema será abordado em análise legal e doutrinária.

---

<sup>133</sup> O critério do controle interempresarial é o principal elo para identificar a empresa plurissocietária e, por conseguinte, para caracterizar o empregador plúrimo; o critério do “risco” constitui base complementar. A ideia subjacente é que a empresa opera como mecanismo para absorver e distribuir riscos econômicos e sociais.

#### **4.1.1 Aspectos legais e doutrinários**

No contexto econômico moderno, a estrutura monolítica da sociedade comercial deixou de ser o modelo referencial de organização empresarial. A grande empresa de nosso tempo, antes um único ente societário, torna-se um complexo deles, açambarcando as mais diversas atividades econômicas. Ela se reorganiza, se flexibiliza, externalizando sua estrutura. O que antes era executado pela grande empresa, hoje é de competência do conglomerado.

A complicada entrosagem das empresas no mundo capitalista incita e potencializa a formação de grandes e poderosos grupos empresariais, que reúnem inúmeras sociedades juridicamente independentes, animadas por fins e interesses econômicos conexos. A globalização, nesse sentido, age como estimuladora da formação de grupos econômicos ao desencadear o alargamento da concorrência e exigir atuação empresarial diferenciada, capaz de adaptar-se à dinâmica mercadológica.

Segundo Meireles (2002, p. 18), o fenômeno da concentração econômica e do agrupamento de empresas é a contraface empresarial da flexibilidade do sistema econômico. “O grupo econômico surge, assim, como ‘modelo-tipo de empresa flexível contemporânea’”, conclui o autor (2002, p. 19).

E são inúmeras as formas pelas quais se estabelecem as relações entre as empresas organizadas em grupos; e é difícil, senão impossível, reduzir a realidade fática e econômica a uma tipologia eficiente, haja vista, inclusive, o seu dinamismo (ARAÚJO NETO, 2010, p. 1). Com efeito, o fenômeno é mal apreendido pelo Direito, especialmente, repita-se, por causa da diversidade dos vínculos que unem seus integrantes, da complexidade de sua estrutura e da mobilidade do seu conjunto.

Nessa perspectiva, o fenômeno requer investigações acuradas, porquanto suscita questões que não serão respondidas pela lei (ou conjunto de leis) mediante interpretação direta e singela.

O sistema jurídico brasileiro regulou o fenômeno de forma esparsa e fracionária. Existem várias leis prevendo consequências específicas quando da formação de grupo empresarial, em geral sobre a responsabilidade dos entes que o

integram<sup>134</sup>, deixando, todavia, de estabelecer critérios (ainda que genéricos) para delimitar (ou limitar) sua configuração.

A maioria dos instrumentos normativos brasileiros estabelece o regime de responsabilidade aplicável às sociedades integrantes dos grupos econômicos, como é o caso do Código de Defesa do Consumidor (Lei nº 8.078/1990, art. 28); da lei previdenciária (Lei nº 8.212/1991, art. 30, IX); da lei antitruste (Lei nº 12.529/2011, art. 31). O novo código civil também trata do tema, utilizando-se da expressão “sociedades ligadas” (arts. 1.097 a 1.101), cuja leitura deve ser feita de forma integrada com a Lei nº 6.404/1976, que estabeleceu os contornos do grupo econômico para o Direito Empresarial.

Com efeito, a Lei nº 6.404/1976 (Lei das Sociedades Anônimas), ao tratar sobre o grupo econômico, adotou o chamado *modelo dual*, de inspiração alemã, que reconhece a possibilidade de constituição de grupos econômicos de *fato* ou de *direito*, deixando para a iniciativa privada ampla margem de escolha da forma e da estrutura grupal. A própria Exposição de Motivos da Lei nº 6.404/1976 fez a distinção entre os grupos de *fato* e de *direito* da seguinte maneira:

[...] o Projeto distingue duas espécies de relacionamento entre sociedades, quais sejam: a) sociedades coligadas, controladoras e controladas, que mantêm entre si relações societárias segundo regime legal de sociedades isoladas e não se organizam em conjunto, reguladas neste capítulo; b) sociedades controladoras e controladas que, por convenção levada ao Registro do Comércio, passam a constituir grupo societário, com disciplina própria, prevista no capítulo XXI. (BRASIL, 1976)

O fundamento da flexibilidade do tratamento dispensado ao tema pela citada lei encontra respaldo na finalidade econômica por ela preconizada de dar maior liberdade ao empresário para a formação de conglomerados econômicos (em sentido amplo). É que esta foi concebida dentro do Segundo Plano Nacional de Desenvolvimento (II PND), que definia as principais estratégias de desenvolvimento econômico para o país, entre as quais se destacava o fortalecimento da empresa privada nacional e a formação de grupos econômicos brasileiros para concorrer com as empresas multinacionais.

Os grupos econômicos de direito (ou convencionais), que foram tratados no capítulo XXI da mencionada lei, são constituídos mediante convenção grupal

---

<sup>134</sup> É o caso das leis tributária, previdenciária, consumerista, concorrencial, etc.



celebrada entre as pessoas jurídicas que o integram. Sua disciplina encontra-se nos artigos 265 e seguintes do citado estatuto legal, entre os quais se transcreve os arts. 265 e 266:

Art. 265. A sociedade controladora e suas controladas podem constituir, nos termos deste Capítulo, grupo de sociedades, mediante convenção pela qual se obriguem a combinar recursos ou esforços para a realização dos respectivos objetos, ou a participar de atividades ou empreendimentos comuns.

Art. 266. As relações entre as sociedades, a estrutura administrativa do grupo e a coordenação ou subordinação dos administradores das sociedades filiadas serão estabelecidas na convenção do grupo, mas cada sociedade conservará personalidade e patrimônios distintos. (BRASIL, 1976)

A convenção grupal legaliza a relação de dependência econômica entre as empresas do grupo, criando nova organização plurissocietária, cujo interesse passa a ter proteção jurídica e prevalece frente aos das sociedades unitárias, embora estas preservem personalidade jurídica e patrimônio próprios.

No contato de formação dos grupos de direito há a negociação do poder de direção interno das sociedades. Origina-se nova organização empresarial, na qual a controladora tem o poder de estabelecer as diretrizes para a condução dos negócios das demais sociedades integrantes da empresa plurissocietária, fazendo prevalecer o interesse do grupo sobre o interesse individual das sociedades isoladas. A convenção de formação do grupo de direito “caracteriza o rompimento das estruturas das sociedades isoladas, pois as suas características são estranhas aos pressupostos societários de autonomia e independência” (REHBINDER, 1969, p. 77).

Araújo Neto, em interpretação sobre os dados do Departamento Nacional de Registro do Comércio – DNRC, entende que no Brasil os grupos econômicos de direito são raramente constituídos (ARAÚJO NETO, 2010). Prado conclui que entre as razões para a não adoção dos grupos de direito está a incompatibilidade entre a perspectiva organizacional do modelo legal, que não reflete as necessidades das várias arquiteturas organizacionais empresariais, as quais devem sempre se adaptar à dinâmica, às estratégias, às peculiaridades dos mercados e a fatores como porte, tecnologia, localização e variáveis ambientais (2005, p. 12).

Nessa lógica, o grupo de direito não é flexível o suficiente para permitir que a empresa adote a forma que melhor se adapte aos seus interesses, que são

cambiáveis e dinâmicos por natureza, pois exige que sua estrutura, bem como as relações entre as sociedades que o constituem, estejam expressamente disciplinadas na convenção grupal, que deve ser aprovada por assembleia (arts. 269, VI e 272 da Lei nº 6.404/1976).

Com efeito, é nos grupos de fato que o poder empresarial encontra espaço para se organizar, principalmente em razão da flexibilidade de sua estrutura e da independência jurídica que seus membros conservam, mantendo-se como centros produtivos autônomos, embora intrinsecamente vinculados entre si.

Embora de existência amplamente reconhecida pelos tribunais, a legislação societária vigente quase nada dispõe sobre o grupo econômico de fato, ou, em outras palavras, sobre o grupo de empresas não formalizado por meio de convenção firmada entre as sociedades que o compõem.

A legislação brasileira não regula diretamente essa modalidade, impondo restrições à sua constituição ou estabelecendo critérios para a sua caracterização. Tanto a Lei das Sociedades Anônimas como o Código Civil Brasileiro de 2002 limitam-se a aspectos secundários, sem enfrentar realmente as questões fático-jurídicas relevantes que envolvem a constituição desses grupos.

Sua feição é abordada apenas de forma indireta, ao mencionar o conceito de sociedades controladoras, controladas e coligadas, vedar a participação recíproca entre sociedades e prever a responsabilidade dos administradores dessas sociedades por descumprimento de obrigação legalmente ou contratualmente a elas imposta (artigos 1.097 a 1.101 da Lei nº 10.406/2002; e artigos. 243 a 246, da Lei nº 6404/1976). O fundamento de tal opção legislativa encontra respaldo, repita-se, no interesse econômico preconizado: sem amarras legais os grupos de fato têm ampla margem de organização e desenvolvimento.

Efetivamente, os grupos de fato obedecem, salvo algumas regras excepcionais, à disciplina concernente às sociedades isoladas. Nessa perspectiva, as sociedades que o integram mantêm (pelo menos formalmente) sua personalidade jurídica e autonomia patrimonial e administrativa (CARVALHOSA, 2009, p. 327).

Transcrevem-se o art. 243 da lei 6.404/76 e o art. 1.099 do Código Civil, para fins de análise:

Art. 243. [...]

§ 1º São coligadas as sociedades nas quais a investidora tenha influência significativa.

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

§ 3º A companhia aberta divulgará as informações adicionais, sobre coligadas e controladas, que forem exigidas pela Comissão de Valores Mobiliários.

§ 4º Considera-se que há influência significativa quando a investidora detém ou exerce o poder de participar nas decisões das políticas financeira ou operacional da investida, sem controlá-la.

§ 5º É presumida influência significativa quando a investidora for titular de 20% (vinte por cento) ou mais do capital votante da investida, sem controlá-la. (BRASIL, 1976)

Art. 1.098. É controlada:

I - a sociedade de cujo capital outra sociedade possua a maioria dos votos nas deliberações dos quotistas ou da assembleia geral e o poder de eleger a maioria dos administradores;

II - a sociedade cujo controle, referido no inciso antecedente, esteja em poder de outra, mediante ações ou quotas possuídas por sociedades ou sociedades por esta já controladas. (BRASIL, 2002)

Os dispositivos supratranscritos estabelecem a titularidade dos direitos de sócio como única hipótese de controle (controlada/controladora) ou de coordenação (coligadas) entre as sociedades que constituem o grupo econômico. Sociedades controladoras são aquelas que detêm, direta ou indiretamente, participação acionária em outra sociedade, em proporções suficientes para lhes assegurar a maioria dos votos em reuniões ou assembleias de sócios das controladas e o poder de eleger a maior parte dos administradores desta sociedade. Já as sociedades controladas são aquelas cuja maior parte de seus administradores eleitos e de seu capital votante são controlados por outra(s).

O conceito de coligação, por sua vez, embora também baseado na titularidade do capital, é subjetivo e repousa no critério da “influência significativa”. O §4º do artigo 243 supratranscrito dispõe que há influência significativa quando a investidora, embora não controlando a investida, detém ou exerce o poder de participar em suas decisões financeiras ou operacionais. É uma definição por exclusão, porquanto, caso a sociedade possua investimento que não caracterize controle e que não seja meramente especulativo, presumir-se-á o investimento em sociedade coligada.

Haverá presunção de influência significativa quando a investidora for titular de 20% (vinte por cento) ou mais do capital votante da investida, sem controlá-la (§ 5º do art. 243, da Lei nº 6.404/1976). Ou seja, presume-se que essa participação no

capital votante confere à investidora, ainda que não a controle, condições de influenciar as decisões operacionais e financeiras da investida (CARVALHOSA, 2005, p. 433-434).

Conquanto boa parte da doutrina comercialista restrinja, para fins do Direito Empresarial, a formação dos grupos de fato à participação no capital social da investida ou controlada, outra parte inclina-se ao entendimento de que “o poder de influência ou o controle poderá derivar de situações diversas, fáticas ou até mesmo pessoais, não tendo necessariamente que passar pela questão acionária” (PRADO, 2005, p. 12). Esse entendimento é deduzido da própria Lei nº 6.404/76, na medida em que ela admite a possibilidade de inclusão de sociedades no grupo, que, embora não controladas mediante participação no capital, são dependentes financeira ou administrativamente da controladora (art. 249)<sup>135</sup>.

A liberdade dada ao empreendedor para organizar-se em conglomerados econômicos e a presumida autonomia jurídica e independência econômica de seus membros permite ampla margem de organização coletiva das sociedades. E o Direito Comercial não impõe barreiras a essa organização, até mesmo porque, como já abordado neste trabalho, tal especialidade jurídica nasceu para garantir direitos e manter privilégios de uma classe específica, hoje denominada empresarial.

Nesse sentido, nem a Lei nº 6.404/1976, nem o Código Civil Brasileiro de 2002 dispuseram sobre a responsabilidade do grupo econômico em relação às obrigações contraídas apenas por uma de suas sociedades componentes. Com efeito, diante da ausência de previsão legal, apenas a sociedade que vier a se vincular diretamente com terceiros é que responderá pelas obrigações contraídas, não havendo que se falar, portanto, em responsabilidade solidária das sociedades componentes do grupo, para fins de aplicação das normas de direito empresarial.<sup>136</sup>

---

<sup>135</sup> Art. 249. A companhia aberta que tiver mais de 30% (trinta por cento) do valor do seu patrimônio líquido representado por investimentos em sociedades controladas deverá elaborar e divulgar, juntamente com suas demonstrações financeiras, demonstrações consolidadas nos termos do artigo 250.

Parágrafo único. A Comissão de Valores Mobiliários poderá expedir normas sobre as sociedades cujas demonstrações devam ser abrangidas na consolidação, e:

a) determinar a inclusão de sociedades que, embora não controladas, sejam financeira ou administrativamente dependentes da companhia;

b) autorizar, em casos especiais, a exclusão de uma ou mais sociedades controladas. (BRASIL, 1976)

<sup>136</sup> Excepcionalmente, todavia, a sociedade controladora e as demais sociedades integrantes de um grupo econômico de direito poderão vir a responder pelas obrigações contraídas apenas por uma das participantes, em decorrência da aplicação da desconsideração da personalidade jurídica.

Todavia, no que se refere às normas de Direito Econômico, de Direito Previdenciário<sup>137</sup> e de Direito do Trabalho, há previsão expressa de responsabilidade solidária entre todas as empresas componentes do grupo econômico.

O artigo 88 da Lei nº 12.529/2011 estabelece quais são as operações de concentração econômica que devem ser submetidas ao controle preventivo<sup>138</sup> do Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE), estabelecendo sua forma de atuação, bem como a proibição de atos de concentração que impliquem “eliminação da concorrência em parte substancial de mercado relevante, que possam criar ou reforçar uma posição dominante ou que possam resultar na dominação de mercado relevante de bens ou serviços” (§ 5º do art. 88)<sup>139</sup>.

O artigo 90 da mesma lei<sup>140</sup>, por sua vez, discriminou as hipóteses de concentração econômica que devem se submeter à atuação preventiva do CADE. Para isso, por intermédio da Resolução nº 2, de 29 de maio de 2012 (alterada pela Resolução nº 9, de 1º de outubro de 2014), para melhor determinar os atos de concentração sujeitos à sua atuação preventiva, conceituou o grupo econômico, sujeito envolvido nas operações de concentração econômica da seguinte maneira:

Nesse sentido, vários julgados do Superior Tribunal de Justiça, entre os quais, a título de exemplo, cita-se o REsp 968564 / RS.

<sup>137</sup> “Art. 30. A arrecadação e o recolhimento das contribuições ou de outras importâncias devidas à Seguridade Social obedecem às seguintes normas:

[...]

IX - as empresas que integram grupo econômico de qualquer natureza respondem entre si, solidariamente, pelas obrigações decorrentes desta Lei.” (BRASIL, 1991)

<sup>138</sup> O Sistema Brasileiro de Defesa da Concorrência – SBDC – atua de forma preventiva ou repressiva. A atuação preventiva visa a analisar os atos de concentração econômica de grande porte (aquisições, incorporações, fusões, etc) que possam gerar impactos lesivos à concorrência. Já a atuação repressiva, por intermédio da aplicação das sanções cabíveis em face da constatação do ilícito concorrencial, visa a punir (de forma imediata) e a conter (de forma mediata) as práticas de concentração (em todas as suas formas) adotadas pelos agentes de mercado que possam prejudicar a concorrência.

<sup>139</sup> O valor das operações de concentração, que devem ser submetidos ao controle prévio do CADE, foram reajustados por intermédio da Portaria Interministerial nº 994/2012, passando a ser respectivamente, aqueles iguais ou superiores à R\$ 750.000.000,00 (setecentos e cinquenta milhões de reais), para a hipótese prevista no seu inciso I, e igual ou superior à R\$ 75.000.000,00 (setenta e cinco milhões de reais), para a hipótese prevista no seu inciso II, ambos incisos do art. 88 da Lei 12.529/2011.

<sup>140</sup> Art. 90. Para os efeitos do art. 88 desta Lei, realiza-se um ato de concentração quando:

I - 2 (duas) ou mais empresas anteriormente independentes se fundem;

II - 1 (uma) ou mais empresas adquirem, direta ou indiretamente, por compra ou permuta de ações, quotas, títulos ou valores mobiliários conversíveis em ações, ou ativos, tangíveis ou intangíveis, por via contratual ou por qualquer outro meio ou forma, o controle ou partes de uma ou outras empresas;

III - 1 (uma) ou mais empresas incorporam outra ou outras empresas; ou

IV - 2 (duas) ou mais empresas celebram contrato associativo, consórcio ou joint venture.

Parágrafo único. Não serão considerados atos de concentração, para os efeitos do disposto no art. 88 desta Lei, os descritos no inciso IV do caput, quando destinados às licitações promovidas pela administração pública direta e indireta e aos contratos delas decorrentes. (BRASIL, 2011)

Art. 4º Entende-se como partes da operação as entidades diretamente envolvidas no negócio jurídico sendo notificado e os respectivos grupos econômicos.

§1º Considera-se grupo econômico, para fins de cálculo dos faturamentos constantes do art. 88 da Lei 12.529/11, cumulativamente: (Redação dada pela Resolução nº 09, de 1º de outubro de 2014):

I – as empresas que estejam sob controle comum, interno ou externo; e

II – as empresas nas quais qualquer das empresas do inciso I seja titular, direta ou indiretamente, de pelo menos 20% (vinte por cento) do capital social ou votante.

§2º No caso dos fundos de investimento, são considerados integrantes do mesmo grupo econômico para fins de cálculo do faturamento de que trata este artigo, cumulativamente: (Redação dada pela Resolução nº 09, de 1º de outubro de 2014)

I - O grupo econômico de cada cotista que detenha direta ou indiretamente participação igual ou superior a 50% das cotas do fundo envolvido na operação via participação individual ou por meio de qualquer tipo de acordo de cotistas;

II - As empresas controladas pelo fundo envolvido na operação e as empresas nas quais o referido fundo detenha direta ou indiretamente participação igual ou superior a 20% (vinte por cento) do capital social ou votante; e

§3º A definição de grupo econômico deste artigo aplica-se apenas para fins de cálculo do faturamento com vistas à determinação do atendimento dos critérios objetivos fixados no artigo 88 da Lei 12.529/2011, e não vincula decisões do CADE com relação à solicitação de informações e à análise de mérito dos casos concretos. (CADE, 2012)

Percebe-se pela simples leitura do dispositivo supra que definição de grupo econômico para fins de atuação preventiva do CADE é bem mais ampla do que a do Direito Comercial. Será considerado grupo econômico a reunião de empresas que atuam sob controle comum, **interno** ou **externo**; e, ainda, a reunião de empresas, nas quais quaisquer das sociedades forem titulares, direta ou indiretamente de, pelo menos, 20% (vinte por cento) do capital social ou votante.

É importante notar que, para fins de atuação preventiva do CADE, a legislação não vincula a formação do grupo econômico às hipóteses de participação no capital social das sociedades integrantes. Basta que estejam sob controle comum, interno ou externo<sup>141</sup>.

A noção de grupo econômico para o Direito Concorrencial pode ainda ser ampliada diante da análise do caso concreto realizada pelo CADE, seja ele ato de concentração econômica ou de infração à concorrência. Isso porque na análise do

---

<sup>141</sup> Há divergências quanto a esse entendimento em virtude de a Resolução ter utilizado o termo “cumulativamente”, ao definir as hipóteses de caracterização do grupo econômico.

caso concreto o CADE poder levar em consideração outros fatores, além daqueles já definidos pela legislação e atos normativos vigentes para a configuração de grupo econômico e delimitação de seus componentes.

Com efeito, haverá configuração de grupo econômico para o Direito Concorrencial sempre que duas ou mais sociedades, sob controle comum (interno ou externo)<sup>142</sup>, atuem no mesmo segmento de mercado, prejudicando a concorrência. Note-se que, para a configuração do grupo de empresas, o Direito Econômico não se desviou da sua finalidade normativa, qual seja, preservar a concorrência. Nesse sentido, só se interessa pelos grupos constituídos por empresas que atuam no mesmo segmento de mercado, cuja união possa prejudicar a concorrência.

Finalmente, no que diz respeito à extensão dos efeitos da responsabilidade entre as sociedades integrantes de um mesmo grupo econômico, o artigo 33 da Lei nº 12.529/2011<sup>143</sup> estabelece a solidariedade entre todos os componentes do grupo quando pelo menos um deles praticar infração à ordem econômica.

O Direito do Trabalho, por sua vez, em harmonia com seus princípios, disciplinou no art. 2º, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho e no art. 3º, § 2º, da Lei nº 5.889/1973 (Lei do Trabalho Rural) o grupo econômico na seara trabalhista.

Já na década de 1940 a regulação da figura dos grupos empresariais tornou-se necessária em razão da proliferação de formas de concentração de capital em face da expansão do sistema capitalista. O objetivo principal do Direito do Trabalho ao construir essa figura, ratificado com a edição da Lei nº 5.889/1973, foi o de “[...] assegurar maior garantia aos créditos trabalhistas em contexto socioeconômico de crescente despersonalização do empregador e pulverização dos empreendimentos empresariais em numerosas organizações juridicamente autônomas” (DELGADO, 1999, p. 340).

Destarte, o tipo legal em referência surgiu da necessidade de se prevenir que as interligações empresariais viessem a fraudar direitos trabalhistas, eximindo-se reciprocamente da responsabilidade trabalhista. Com efeito, diante da constituição de um grupo econômico, o Direito do Trabalho impôs a responsabilidade solidária de

---

<sup>142</sup> Independentemente da existência de participação societária entre elas.

<sup>143</sup> “Art. 33. Serão solidariamente responsáveis as empresas ou entidades integrantes de grupo econômico, de fato ou de direito, quando pelo menos uma delas praticar infração à ordem econômica.” (BRASIL, 2011)

todos os seus integrantes, assegurando ao empregado garantias de que, havendo a prestação de serviço, este teria meios de efetivamente receber seus haveres.

No que se refere à amplitude do conceito, o dispositivo celetista, ratificado e ampliado pela nº Lei 5.889/73<sup>144</sup>, deu ao grupo empresarial contornos próprios e abrangência peculiar, haja vista o princípio tutelar que norteia o ramo juslaboral e o princípio da primazia da realidade, que estabelece que o aspecto fático-jurídico sempre prevalecerá sobre aspecto jurídico-formal adotado.

Embora pacífico entre os doutrinadores trabalhistas brasileiros que a definição e a caracterização do grupo econômico justralhista têm contornos específicos, muito mais amplos que os estabelecidos na lei comercial, existem várias divergências quanto à amplitude de seu conceito e de seus efeitos no contexto da relação laboral.

Essas divergências são bifocais, pelo menos<sup>145</sup>.

A primeira refere-se à amplitude da responsabilidade solidária estabelecida (se meramente passiva ou se dual – ativa e passiva); e a segunda diz respeito à vinculação entre os membros componentes para a caracterização do grupo econômico para fins justralhistas (se se trata de uma vinculação hierárquica – grupos verticais – ou se basta uma vinculação por coordenação – grupos horizontais). Além disso, dentro desta segunda vertente de cizânia, divergem os autores quanto à natureza dos vínculos de conexão interempresarial (controle interno e/ou externo) aptos a configurar o grupo econômico trabalhista<sup>146</sup>.

Dessa maneira, se torna imprescindível fazer, a seguir, essa caracterização.

#### *4.1.1.1 Caracterização do grupo econômico para fins justralhistas*

Existem linhas interpretativas diversas sobre a natureza do vínculo apto a configurar o grupo de empresas para fins trabalhistas no Brasil. Para aqueles que

---

<sup>144</sup> Lei que dispõe sobre o trabalho rural.

<sup>145</sup> Existem outras divergências doutrinárias sobre o tema que, contudo, não serão aqui abordadas com profundidade porque não são relevantes para o objeto deste trabalho. Cita-se, como exemplo, a possibilidade de constituição de grupos econômicos, de forma pura ou híbrida, entre pessoas físicas (profissionais liberais) e entidades sem fins lucrativos.

<sup>146</sup> Para fins de identificação da qualidade do vínculo interempresarial apto a caracterizar o grupo econômico trabalhista deve-se fazer uma leitura integrada das normas insculpidas no art. 2º, § 2º, da CLT, e no art. 3º, § 2º da Lei 5.889/73, de forma a estabelecer um tipo único no âmbito trabalhista. Uma interpretação mais elástica se impõe porque a diversidade de vínculos e de formas de organização das empresas no contexto econômico atual inviabiliza qualquer tentativa restritiva de classificação destes, porquanto atentatória ao princípio tutelar que norteia o Direito do Trabalho.



interpretam as normas que disciplinam o instituto, buscando inseri-las no contexto atual da dinâmica empresarial, o grupo econômico trabalhista se forma a partir de laços interempresariais de *direção* ou *coordenação* em face de *atividades de qualquer natureza econômica*<sup>147</sup>.

Os adeptos dessa corrente doutrinária entendem que o grupo econômico trabalhista se forma não só quando há vínculos de subordinação entre as entidades que o compõem, conforme está disposto no artigo 2º, § 2º da CLT, mas também quando presente a mera relação de *coordenação* (ou seja, que prescinde de laços hierárquicos de comando entre elas), conforme previsto no art. 3º, § 2º da Lei de Trabalho Rural (Lei nº 5.889/73), que assim dita:

Art. 3º [...]

§1º [...]

§ 2º- Sempre que uma ou mais empresas, embora tendo cada uma delas personalidade jurídica própria, estiverem sob direção, controle ou administração de outra, ou ainda, quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico ou financeiro rural, serão responsáveis solidariamente nas obrigações decorrentes da relação de emprego. (BRASIL, 1973, sem grifos no original)

Para os que defendem a leitura restritiva do tipo legal do grupo econômico trabalhista, para sua configuração deve sempre existir uma relação hierárquica de comando entre a sociedade principal e suas subordinadas<sup>148</sup>, conforme interpretação literal do art. 2º, § 2º da CLT:

Art. 2º [...]

§1º [...]

§2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas. (BRASIL, 1943b, sem grifos no original)

Exigir, para a configuração do grupo econômico, uma relação de dominação entre a empresa principal e as empresas subordinadas não é linha interpretativa dominante no Brasil. A mera relação de coordenação entre as entidades integrantes

<sup>147</sup> Por todos Maurício Godinho Delgado, que define o grupo econômico para fins trabalhistas como “a figura resultante da vinculação justrabalhista 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 econômica.” (2015, p. 438)

<sup>148</sup> Por todos cita-se Amauri Mascaro do Nascimento (2011, p. 684).

do grupo, sem que exista posição de dominação entre elas, é considerada pela doutrina a melhor linha interpretativa, tendo em vista não só a indiscutível finalidade do instituto, que é a garantia da solvabilidade dos créditos trabalhistas, mas, sobretudo, porque esse entendimento é mais condizente com a organização dos agrupamentos societários atuais<sup>149</sup>. Essa vertente interpretativa, a par de acolher melhor a dinamicidade da organização empresarial, previne a fraude contra os direitos trabalhistas, escopo da previsão normativa dos dispositivos legais específicos e daquele contido no art. 9º da CLT.

O dispositivo celetista utiliza ainda, para estabelecer os laços existentes entre as empresas que compõem o grupo econômico trabalhista, os vocábulos *direção*, *controle* e *administração*. No Dicionário Houaiss, os termos *administração* e *direção* são tratados como sinônimos (gerenciamento, gestão, comando)<sup>150</sup>, enquanto o vocábulo *controle* significa poder, domínio ou autoridade sobre alguém ou algo.

O termo *direção*, para o Direito Empresarial, assume conotação econômica no âmbito do agrupamento de empresas e pressupõe a existência de poder exercido por um núcleo diretivo, para definir a estratégia econômica geral do grupo, podendo abranger todos, alguns ou apenas um dos setores das atividades de cada uma das sociedades agrupadas, em diferentes graus de centralização. Não é preciso um interesse comum a todas as sociedades do grupo, mas o interesse do grupo na direção da atividade empresarial de seus membros. Esse poder decorre da própria vontade das sociedades agrupadas e por isso não se confunde com o poder de controle (MUNHOZ, 2002, p. 110-112).

Para a caracterização da existência da *direção unitária* do grupo, a doutrina divide-se. Alguns, adotando a concepção estrita, entendem que a centralização da política financeira é imprescindível para a caracterização da direção centralizada do grupo; outros, adotando concepção mais ampla, entendem que a centralização da

---

<sup>149</sup> Recente jurisprudência brasileira, no entanto, aponta para a necessidade do controle interempresarial para a caracterização do grupo econômico (Precedente da SBDI-1, E- ED-RR-214940-39.2006.5.02.0472, julgado em 22.05.2014).

<sup>150</sup> Segundo o dicionário Houaiss, entende-se por **direção**: comando, liderança; gestão de negócios públicos ou privados; *administração*, *gerenciamento*. No Dicionário Aulete, o termo recebe similar definição: *administração*, comando, especialmente em relação a negócios; *gerenciamento*. Por sua vez, o termo **administração** no Houaiss tem a seguinte origem etimológica: lat. administratio, ōnis - 'ação de prestar ajuda, execução, administração, *gestão*, *direção*' (destaque nosso); e as seguintes definições: ato de reger, governar ou *gerir* negócios públicos ou particulares; a *direção*, a chefia no organograma de um estabelecimento público ou particular. (Os dicionários Aulete e Houaiss estão disponíveis para consulta, respectivamente, nos sites <http://www.aulete.com.br/> e <https://houaiss.uol.com.br/pub/apps/www/v2-3/html/index.htm#0>.)

política financeira é suficiente para caracterizá-la, mas não necessária, bastando para tal a manifestação diretiva em qualquer outra área funcional da gestão empresarial das sociedades agrupadas (ANTUNES, 2002, p. 121-122).

O termo administração, por sua vez, na doutrina nacional, tem sido utilizado como sinônimo de direção, na sua concepção ampla. É o que se extrai do teor do acórdão TST-RR-223000-79.2009.5.02.0315:

Quanto à administração, Maria Inês Moura S. A. da Cunha considera que, "na prática, a mesma, muitas vezes, se confunde com a direção. Administrar significa orientar, organizar. E quando se diz que uma empresa é administrada por outra, se quer significar que aquela é orientada, organizada por esta que lhe traga os rumos e estabelece metas, divide e racionaliza o trabalho, fixa estratégias de atuação no mercado onde atua, visando determinados resultados. (In Direito do Trabalho, São Paulo, Saraiva, p. 55 *apud* TST - RR: 2230007920095020315, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 12/08/2015, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/08/2015)

No entanto, segundo Meirelles, a doutrina e a legislação comparada, especialmente as oriundas dos Estados Unidos da América e da Alemanha, amparam a distinção desses institutos, destacando que, na administração interempresarial, que é instituída por ato contratual, uma sociedade outorga à outra a responsabilidade de administrá-la, preservando, todavia, "a capacidade de gerenciar utilidades e, fundamentalmente, a autonomia de seu patrimônio" (2002, p. 69). Com efeito, no sentido dado pelo direito comparado, o *poder de administração* no âmbito do grupo econômico também se enquadra como subespécie do *poder de direção*, com limitações no que se refere à gestão do patrimônio da empresa administrada.

Quanto ao controle, conforme exposto no segundo capítulo deste trabalho, ele pode assumir variadas formas. E, por ter uma alargada amplitude, pode ser considerado como o gênero de todas as espécies relevantes de interferência no exercício da autonomia das sociedades integrantes do mesmo grupo econômico.

De acordo com o magistério de Comparato e Salomão Filho (2014, p. 38), o poder de controle estava atrelado à propriedade, cujo titular exercia poder de gestão do empreendimento e também era responsável pelas obrigações por ele contraídas (Direito Societário tradicional). Essa fórmula, contudo, foi substancialmente alterada pela criação da sociedade de capitais, que desvinculou a participação no capital social (propriedade) da função de gestão da empresa e da responsabilidade dos

sócios, modificando, dessa forma, tanto a estrutura organizacional da empresa como as formas de controle em seu âmbito, que podem ser, inclusive, intersocietárias, conforme já exposto.

Explicam os autores:

O direito acionário veio alterar substancialmente o princípio. Primeiro ao estabelecer a distinção entre participação no capital e administração da companhia, correspondente à divisão de poderes entre dois órgãos distintos e inconfundíveis, cada qual com funções próprias e indelegáveis; e admitindo, até mesmo, que os administradores não participem do capital social. Em segundo lugar, ao fixar o princípio da irresponsabilidade do acionista pelas dívidas da companhia. O que nas sociedades tradicionais constituía, destarte, uma responsabilidade do sócio, correspondente ao seu poder de gestão, na sociedade anônima transformou-se em simples risco sobre o montante do investimento acionário [...]. A mais recente evolução econômica veio ainda trazer uma derradeira transformação, nessa matéria. Com o surgimento de macrocompanhias de capital aberto, contando com centenas de milhares de acionistas, assistiu-se a emergência do controle minoritário e do puramente administrativo e gerencial, em que a própria correspondência entre poder e risco deixa de existir. O titular do controle não é mais o grande capitalista e pode nem mesmo possuir ações. (COMPARATO; SALOMÃO FILHO, 2015, p. 373-374)

No caso dos grupos econômicos trabalhistas, o controle intersocietário também pode configurar-se por vínculos de diversas naturezas, internos ou externos. É que a flexibilidade de organização dos grupos societários de fato, característica que lhes possibilita a rápida adaptação às exigências de mercado, também imprime essa mesma maleabilidade em relação às formas de controle entre eles instituídas.

Nesse sentido, o poder de controle implica o poder de tomar ou de influenciar de forma significativa as decisões, seja no âmbito da assembleia geral, seja através do exercício de influência nos órgãos de administração, importando em poder de *dominação soberana*<sup>151</sup> sobre toda a empresa, não obstante a forma de organização adotada ser mono ou plurissocietária.

O controle interempresarial pode ser classificado em duas espécies: interno e externo. Diz-se controle interno aquele exercido no interior da sociedade, por meio da sua estrutura, vale dizer, *participação decisiva no capital social* ou *controle gerencial*; e externo aquele em que o controlador não integra nenhum dos órgãos sociais, mas exerce *domínio soberano* sobre as outras sociedades agrupadas, não

---

<sup>151</sup> A expressão é utilizada por Comparato e Salomão Filho (2014, p. 41).

“importando que essa dominação seja exercida de fato ou de direito, isto é, legitimada ou não por normas do sistema jurídico” (COMPARATO; SALOMÃO FILHO, 2014, p. 41).

O controle externo, nessa perspectiva, pode ser definido como uma forma de dominação intersocietária, sem participação nos órgãos sociais. É “o elemento unificador por excelência do grupo econômico de fato” (COMPARATO; SALOMÃO FILHO, 2014, p. 102) e pode assumir diversas formas, sejam elas resultantes de relações contratuais ou de *aguda dependência externa*<sup>152</sup>, como nos casos de monopólio e monopsônio<sup>153</sup>. Nesses casos, a empresa controladora, embora não possua participação de capital nas sociedades controladas, exerce o controle de fato sobre as sociedades dela dependentes. Em outras palavras, “controle é a possibilidade de dominação, o poder de uma empresa submeter outra à sua vontade” (KOURY, 1993, p. 60).

A doutrina explica que, nesses casos, a identificação dos grupos só pode provir de indícios e presunções e não tem regras fixas e imutáveis, tendo em vista a extrema variabilidade de estruturas de organização e de manifestações que o poder de dominação pode assumir. Esse entendimento é endossado pela jurisprudência, conforme se demonstrará em item específico deste trabalho.

Os grupos societários modernos não se moldam às fórmulas tradicionais de concentração empresarial (vertical ou horizontal), assumindo formas diagonais ou de conglomerados, com diversificação de atividades e localização geográfica. Portanto, mesmo adotando a possibilidade de constituição de grupos por subordinação e por coordenação, classificar os grupos econômicos não é tarefa simples, sobretudo porque sua dinamicidade desafia as tentativas acinéticas de fazê-lo, como já dito alhures.

Sua delimitação é complexa porque exhibe grande diversidade, tanto em relação à sua estrutura interna, quanto à sua origem, objetivos e reflexos jurídicos. Além disso, porque possui natureza econômica, o fenômeno se desenvolveu durante muito tempo à margem da ordem jurídica<sup>154</sup>, que o apropriou não de uma forma

---

<sup>152</sup> A expressão é utilizada por ARAÚJO NETO, 2011.

<sup>153</sup> Monopsônio é o tipo de mercado descrito pela presença de um único comprador para produtos e/ou serviços oferecidos por vários vendedores, enquanto monopólio é a situação de mercado na qual um único vendedor ou produtor oferece um serviço ou bem requerido pela demanda para cobrir as necessidades de dito setor. (INFOESCOLA, s/d)

<sup>154</sup> E ainda continuam a se desenvolver nos sistemas jurídicos que não regulam a matéria ou o fazem apenas incidentalmente (RAMALHO, 2008, p. 88).

orgânica, mas fragmentada, atribuindo-lhe configuração peculiar em cada área e com diferentes efeitos jurídicos.

Efetivamente, os desencontros dessa matéria não se restringem à conformação da noção jurídica à noção econômica de grupo, estendendo-se às alterações da sua conceituação jurídica, que se diversifica consoante os domínios jurídicos em que é aplicada. Assim, “a noção de grupo operativa no âmbito do direito das sociedades pode não coincidir com a noção relevante para efeitos fiscais e financeiros, para efeitos do direito da concorrência ou para efeitos laborais” (RAMALHO, 2008, p. 89).

Portanto, a classificação ora exposta é mais uma tentativa de demonstrar a magnitude e complexidade das formações grupais modernas, do que propriamente uma proposta de delineamento das formas da empresa plurissocietária que constitui o que Gomes e Gottschalk denominaram *única empresa subjacente* (1998, p. 108).

Antunes, citado por Meireles, assim classifica os grupos econômicos:

- a) em relação à constituição: grupo de direito e grupo de fato;
- b) em relação ao instrumento de constituição e organização: grupos de base societária, contratual ou pessoal;
- c) segundo critério da posição dos sujeitos: grupos de subordinação e grupos de coordenação;
- d) segundo critério de caráter econômico: grupos verticais, horizontais ou diversificados (conglomerados);
- e) segundo a atividade desenvolvida: grupos industriais e grupos financeiros. (*apud* MEIRELES, 2002, p. 38-39)

As classificações, juntas, dão boa dimensão e delineamento das formações grupais contemporâneas, todas reconhecidas pelo Direito do Trabalho.

Conforme já explicitado, segundo o critério da constituição o grupo econômico pode ser de direito ou de fato. Grupos de direito são aqueles constituídos na forma dos arts. 265 e 266 da Lei nº 6.404/76, os quais pressupõem a celebração de convenção grupal entre as pessoas jurídicas que o integram, estabelecendo as relações entre as sociedades, a estrutura administrativa do grupo e a coordenação ou subordinação dos administradores das sociedades filiadas.

Grupos de fato seriam, em oposição, aqueles outros que se constituíram sem atendimento da fórmula tipificada nos arts. 265 e 266 da Lei das Sociedades Anônimas. Essa mesma lei, embora não os tenha regulado diretamente, incentivou sua formação, uma vez que preconizou o interesse econômico.

Relevante também a classificação que leva em conta o instrumento de constituição e organização dos grupos, dividindo-os em grupos de base societária, contratual ou pessoal, especialmente para o Direito do Trabalho, frise-se.

Grupos de base societária seriam aqueles cuja estrutura segue a técnica das participações societárias, devendo-se ressaltar que a caracterização do grupo prescinde da participação acionária majoritária. Grupos de base pessoal, por sua vez, seriam aqueles “nos quais a unidade de direção econômica, que cimenta a coesão do grupo, resulta da identidade ou comunidade dos respectivos administradores” (MEIRELES, 2002, p. 39). E grupos de base contratual seriam “aqueles cuja estrutura, e a unidade de direção econômica das sociedades componentes, assenta em laços de natureza jurídico-negocial” (MEIRELES, 2002, p. 39).

Os grupos de base societária são aqueles que se utilizam de técnicas de controle interno (mecanismos próprios de sua estrutura societária) para exercício do poder de domínio no âmbito grupal. Já o grupo que tem por base o vínculo contratual funda-se em técnicas do controle externo, ou seja, o elo fundador e/ou mantenedor do grupo assenta-se na chamada *influência dominante*, que parte de entes que estão fora da estrutura orgânica social.

O critério da posição dos sujeitos divide os agrupamentos societários em grupos de subordinação e de coordenação. Os primeiros seriam aqueles cujo comando é centralizado em uma das sociedades integrantes. Grupos de coordenação, por sua vez, seriam aqueles “em que não há centralização da direção das empresas, mas apenas laços contratuais estabelecidos por interesses comuns, em coordenação, sem qualquer subordinação de uma sociedade frente à outra” (MEIRELES, 2002, p. 39).<sup>155</sup>

Quanto ao caráter econômico os grupos se classificam em verticais, horizontais ou diversificados. O vertical é estruturado de forma piramidal, com a sociedade controladora em seu vértice superior. As sociedades que integram o grupo se submetem hierarquicamente a um comando único, em decorrência de interesses econômicos comuns. Grupo horizontal é aquele cujos entes que o

---

<sup>155</sup> Como já exposto neste trabalho, o grupo econômico trabalhista pode ser tanto de subordinação como de coordenação. Embora a jurisprudência brasileira ainda não seja harmônica, existe a tendência de afastar as incidências laborais dos grupos formados por vínculos de coordenação, que pode ser vista no Precedente da SBDI-1 - E-ED-RR-214940-39.2006.5.02.0472-, julgado em 22.05.2014.

integram mantêm relações vinculativas, em prol de um interesse econômico comum, mas não se submetem a comando centralizado (forma-se a partir de vínculos em coordenação)<sup>156</sup>. Já o grupo diversificado ou conglomerado é aquele formado a partir da união de diversas sociedades, em estruturas vertical e horizontal, guardando ou não interesses comuns em relação às atividades desenvolvidas.<sup>157</sup> Muitas vezes, ao grupo interessa ocultar o vínculo existente entre as diversas sociedades que o compõem, por interesse econômico (legítimo ou não), ou para fugir de obrigações fiscais, trabalhistas ou creditícias, consoante as legislações específicas.

A classificação apresentada, conquanto não exaustiva, demonstra a diversidade e complexidade das formações grupais, todas com reflexos no Direito do Trabalho, em face da abrangente previsão normativa contida nos arts. 2º, § 2º da CLT e 3º, § 2º da Lei nº 5.889/1973.

No entanto, uma observação deve ser feita. O direito laboral brasileiro ainda não foi capaz de subsumir corretamente o fenômeno da organização empresarial plurissocietária à norma jurídica. Embora seus dispositivos legais tenham dispensado ampla configuração jurídica à empresa plurissocietária, seja ao identificar o empregador com a empresa (art. 2º da CLT), seja ao tratar do grupo de empresas (§ 2º do art. 2º, da CLT, e § 2º do art. 3º, da Lei nº 5.889/1973), tanto a doutrina como a jurisprudência brasileira ainda deixam de incluir nos tipos legais de “empresa” e “grupo de empresas” importantes arranjos de empresa plurissocietária.<sup>158</sup>

---

<sup>156</sup> Alguns autores entendem que, embora os grupos horizontais se caracterizem por relações igualitárias entre as sociedades que o constituem, sujeitam-se a uma direção econômica comum, exercida por uma das sociedades do grupo (por exemplo, a *holding*). Por todos, Ramalho, 2008, p. 97.

<sup>157</sup> Os grupos diversificados podem ter estrutura *estelar* ou *em cadeia*. Na *estelar*, a empresa controladora exerce o domínio sobre diversas outras empresas, sem que estas se relacionem entre si. No grupo *em cadeia* forma-se uma linha de empresas, onde cada uma assume o papel de controlada em relação à anterior e de dominadora em respeito à posterior, de forma sucessiva (A controla B, que controla C, etc.).

<sup>158</sup> No capítulo final deste trabalho será apresentada hipótese de classificação dos grupos segundo o critério de incidência laboral: *empresa de grupo* e *grupo de empresas*. Configura-se a *empresa de grupo* quando as entidades juridicamente autônomas que constituem o grupo, unificadas pelo controle da sociedade-mãe, formarem uma unidade produtiva. Nessa hipótese estar-se-ia diante do empregador único, devendo ser construída espécie de subjetividade unitária no âmbito do conjunto de empresas que forma a unidade produtiva, para incidência plena das normas laborais. O *grupo de empresas*, por exclusão, configura-se em todas as demais hipóteses de união de empresas cujo conjunto não forma uma unidade produtiva, interligadas pelo controle exercido pela sociedade-mãe. Nesses casos, haverá incidência da responsabilidade solidária passiva pelos créditos trabalhistas a todas as entidades jurídicas integrantes do conjunto societário, mas não há que se falar em empregador único.



Referência é feita, nesse sentido, à organização empresarial decorrente da descentralização do processo produtivo, engendrada para reduzir os custos da transação (teorema de Coase), quando a empresa-mãe descentraliza etapas de seu processo produtivo, mas controla suas células produtivas autônomas, mediante acentuada *dependência econômica*, e, às vezes, tecnológica, cuja matriz (centralizada na empresa-mãe), conforme já mencionado, foi capaz de criar espaços virtuais de caráter *interativo* ou *controlativo*, servindo de esteio para a fragmentação do processo produtivo em várias unidades espacialmente distantes.

Outro ponto ainda merece destaque. Ao dispensar o mesmo tratamento jurídico a todas as formas de agrupamento societário, sem reservar tratamento diferenciado ao modelo de empresa que inspirou e que, por isso, subjaz a toda a normativa laboral, os intérpretes e aplicadores da legislação trabalhista criaram uma disfunção jurídica, visto que nem todas as formas de organização plurissocietária (fatos) são subsumíveis às normas contidas no § 2º, do art. 2º da CLT e § 2º, do art. 3º da Lei nº 5889/1973 (normas-tipo), especialmente quando se infere destes dispositivos a noção de empregador único.

Esse é o objeto do próximo item.

#### *4.1.1.2 A teoria do empregador único: impactos laborais*

A cominação da responsabilidade solidária entre as diversas entidades componentes do grupo econômico, ampliando as possibilidades de garantia do crédito trabalhista foi, sem dúvida, o principal objetivo do Direito do Trabalho ao construir a figura do grupo econômico.

Trata-se de solidariedade resultante da lei (art. 896 do Código Civil), estando claramente prescrita tanto no art. 2º, § 2º da CLT, como na Lei nº 5.889/1973, em seu art. 3º, §2º, cujas “leituras devem ser feitas conjugadamente para moldarem o mesmo tipo legal – o grupo econômico para fins trabalhistas” (DELGADO, 2013, p. 406).

Quanto ao alcance da responsabilidade solidária instituída, é incontroverso que o direito brasileiro adotou a solidariedade passiva, que confere ao empregado o direito de exigir de qualquer uma das distintas entidades componentes do grupo

econômico o pagamento integral de sua dívida, sobretudo em sede processual, ainda que tenha prestado serviços a apenas uma delas.<sup>159</sup>

As divergências surgem, entretanto, quando se discute se a CLT e a Lei do Trabalho Rural teriam adotado também a solidariedade ativa das empresas, ou seja, se as sociedades que constituem o grupo econômico além de devedoras solidárias seriam também credoras solidárias. Ou, em outras palavras, se, embora contratado por uma das empresas, o vínculo trabalhista se formaria com o grupo, e todas as empresas que o integram seriam ao mesmo tempo empregadoras e não apenas garantidoras dos créditos decorrentes do contrato de emprego (empregador único).

Contrários à tese do empregador único, ou seja, à tese da solidariedade dual, citam-se Amauri Mascaro Nascimento, Pereira Leite, Arion Sayão Romita, Eduardo Gabriel Saad, Pedro Paulo Teixeira Manus e outros. Amparando esse entendimento tem-se a interpretação literal do texto legal contida no art. 3º, § 2º da Lei nº 5.889/1973, que estabelece a responsabilidade solidária *para as obrigações decorrentes da relação de emprego* (DELGADO, 2013, p. 412).

A favor da tese do empregador único temos Maurício Godinho Delgado, José Martins Catharino, Arnaldo Süsskind, Mozart Vitor Russomano, Delio Maranhão, Marcio Tulio Viana, Paulo Ribeiro de Vilhena, Octavio Bueno Magano. Acudindo esse entendimento, o texto do § 2º, art. 2º da CLT, que estabelece a solidariedade das empresas integrantes do grupo *para os efeitos da relação de emprego* (DELGADO, 2013, p. 413).

Uma digressão histórica é necessária para a correta interpretação dos dispositivos legais em referência. Foi a Lei nº 435, de 17 de maio de 1937, que regulou pela primeira vez a solidariedade para fins laborais nos grupos de empresas, com o seguinte conteúdo normativo<sup>160</sup>:

Art. 1º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle, ou administração de outra, constituindo grupo industrial ou comercial, para efeitos da legislação trabalhista serão solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

---

<sup>159</sup> Há clara dissensão na doutrina sobre se a simples previsão da responsabilidade solidária passiva autorizaria a aplicação das sanções administrativas trabalhistas à empresa que não tenha se beneficiado diretamente do trabalho prestado ou praticado diretamente a conduta infracional, em face dos princípios da culpabilidade e da personalidade da pena, aplicáveis à seara das sanções administrativas.

<sup>160</sup> Sobre essa parte histórica consultar: NAGEM, 2002.

Parágrafo único: Essa solidariedade não se dará entre as empresas subordinadas, nem diretamente, nem por intermédio da empresa principal, a não ser para o fim único de se considerarem todas como um mesmo empregador. (BRASIL, 1937)

Com a edição da Consolidação das Leis Trabalhistas, a matéria foi inserida no art. 2º, § 2º, com algumas alterações, em especial com a supressão da expressão “*mesmo empregador*” que estabelecia de forma incontestada a condição de empregador único entre as empresas integrantes do grupo econômico.

Contudo, a alteração de redação não significou o abandono do conceito de empregador único, conclusão que encontra amparo na própria exposição de motivos da Consolidação das Leis do Trabalho, que esclarece que a alteração decorreu de um processo de aperfeiçoamento da redação dos artigos que introduzem a definição de empregador, “que integra o conceito definitivo de relação de emprego, acompanhando-a da noção de empregadora única dada pela Lei n. 435 de 17.5.1937”<sup>161</sup>.

Destarte, entendeu o legislador que a noção de empregador único devia ser inferida da própria noção de empregador, constante do *caput* do art. 2º da CLT, que, como já amplamente abordado no capítulo anterior deste trabalho, se amparou na noção de empresa, enquanto “organização complexa dos fatores de produção – a natureza, o trabalho e o capital –, conjugados harmonicamente, tendo como objetivo produzir ou comercializar para o mercado” (BULGARELLI, 1999, p. 295-296).

No entanto, a doutrina e a jurisprudência trabalhistas brasileiras, embora perfilhem majoritariamente da noção de empregador único (responsabilidade solidária dual do grupo econômico), não o fazem com base na vinculação do conceito de empregador ao de empresa (art. 2º, *caput* da CLT), mas porque entendem que ela está implícita na redação do art. 2º, §2º, cuja previsão normativa estabelece a solidariedade das empresas integrantes do grupo “*para os efeitos da relação de emprego*” (e não somente em face das obrigações decorrentes desta relação).

Adotada a tese do empregador único (do empregador real, contraposto ao empregador aparente), importantes efeitos daí decorrem, não só no campo do

---

<sup>161</sup> Cita-se o texto correspondente, na íntegra: “52. Na revisão realizada a Comissão assumiu uma posição censora de sua própria obra, promovendo conseqüentemente o aprimoramento do respectivo teor. 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 n. 435, de 17 de maio de 1937” (BRASIL, 1943a).

Direito Individual do Trabalho, do Direito Processual do Trabalho (que não será aqui abordado), como no Direito Administrativo do Trabalho e, com maiores controvérsias, também no Direito Coletivo do Trabalho.

Respeitante aos efeitos na seara do Direito Individual do Trabalho, como preleciona Delgado (2013, p. 413), destacam-se: a possibilidade da ocorrência da *accessio temporis*, ou seja, contagem do tempo de serviço que o empregado prestou às diversas entidades jurídicas integrantes do grupo econômico; a possibilidade de equiparação salarial em face de empregados paradigmas de outras empresas do grupo se presentes, logicamente, os demais pressupostos exigidos pela lei (art. 461 CLT e Súmula 6 do Tribunal Superior do Trabalho); o pagamento de um único salário ao empregado pela jornada normal, mesmo que tenha prestado serviços a distintos entes do grupo (Súmula 129 do Tribunal Superior do Trabalho); a natureza salarial de valores habitualmente recebidos de outras entidades do grupo, como contraprestação pelos serviços prestados; e a possibilidade de transferência do empregado para as diversas empresas componentes do grupo.<sup>162</sup> Acrescenta-se ainda ao rol elaborado pelo autor: o cumprimento das obrigações de fazer e não fazer relativas às normas de saúde e segurança do trabalhador; inclusive aqueles decorrentes do dimensionamento das alíquotas RAT (Riscos Ambientais do Trabalho)<sup>163</sup> e, sobretudo, do FAP (Fator Acidentário de Prevenção)<sup>164</sup>, devidas pelo empregador em razão do grau de risco da atividade econômica explorada, entre outras.

No que se refere aos reflexos da noção de empregador único, no âmbito do Direito Administrativo do Trabalho sobrelevam-se: a possibilidade de responsabilizar qualquer dos entes do grupo econômico pelo descumprimento das normas

---

<sup>162</sup> A transferência de empregados entre empresas de mesmo grupo econômico pode ser facilmente constatada pela transferência das contas vinculadas do FGTS.

<sup>163</sup> A contribuição previdenciária intitulada RAT, prevista no inciso II do artigo 22 da Lei 8212/91, é estabelecida com base no grau de risco da atividade econômica em percentual variável. Destina-se a financiar os benefícios previdenciários decorrentes do grau de incidência de incapacidade laborativa (GILL-RAT). A alíquota de contribuição será de 1% se a atividade é de risco mínimo; 2% se de risco médio e de 3% se de risco grave, incidentes sobre o total da remuneração paga, devida ou creditada a qualquer título, no decorrer do mês, aos empregados e trabalhadores avulsos. Havendo exposição do trabalhador a agentes nocivos que permitam a concessão de aposentadoria especial, há ainda um percentual de acréscimo diferenciado das alíquotas na forma da legislação em vigor.

<sup>164</sup> A contribuição para o FAP (Fator Acidentário de Prevenção), por sua vez, é aferida a partir do desempenho da empresa, dentro de sua respectiva atividade econômica, relativamente aos acidentes de trabalho ocorridos em determinado período. O FAP consiste no multiplicador variável em intervalo contínuo de cinco décimos (0,5000) a dois inteiros (2,0000), aplicado com quatro casas decimais sobre a alíquota RAT.

trabalhistas, inclusive as relativas à saúde e segurança no trabalho (obrigações de fazer e não fazer); a possibilidade de autuar qualquer dos entes autônomos que formam o grupo econômico, ainda que este não tenha se beneficiado diretamente da prestação de serviços, sem macular o princípio constitucional da personalidade da pena (art. 5º, XLV, da Constituição da República) e da culpabilidade; a possibilidade de se constituir débito do fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS) e da contribuição social em qualquer das unidades autônomas do grupo, ainda que o débito se refira a empregado que não lhe prestou serviços, etc.

Na seara do Direito Coletivo do Trabalho a tese do empregador único também traz reflexos importantes, embora pouco abordados pela doutrina, sobretudo no que tange à representação dos trabalhadores no âmbito do grupo, à negociação coletiva e à determinação do instrumento normativo aplicável no âmbito do conjunto societário que constitui o empregador real.

No Brasil, o vínculo social básico determinante do enquadramento sindical das empresas e entidades que lhe são equiparadas é ditado pela natureza do respectivo empreendimento, que estabelece a solidariedade e os interesses comuns configuradores da categoria econômica. Destarte, o fator determinante para o enquadramento sindical do empregado é, via de regra, a atividade preponderante da empresa, sendo exceção apenas os casos de categoria profissional diferenciada (§3º, do art. 511, da CLT).

Se, todavia, não for possível identificar uma atividade preponderante, a lei estabelece que o enquadramento sindical dos trabalhadores se faça na categoria profissional equivalente a cada atividade desenvolvida pelo empregador nos termos preconizados pelo § 1º, do artigo 581 da CLT:

Art. 581 [...]

§ 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, agência ou filiais, na forma do presente artigo. (BRASIL, 1943b)

O enquadramento sindical leva em consideração também o local da prestação de serviços, de modo que, dependendo da localização do estabelecimento, pode decorrer um enquadramento específico, mesmo quando se tratar de uma mesma empresa.

Ora, essas mesmas regras que determinam a representação dos trabalhadores no âmbito da empresa, vale dizer, atividade preponderante (via de regra) e base territorial, deveriam prevalecer em face do grupo econômico (se considerada a tese do empregador único), tanto no que se refere à representação dos trabalhadores, como no que concerne à pactuação das convenções e acordos coletivos.

Conquanto pareça simples a transposição da regra de representação sindical para o grupo econômico (repita-se, considerado como empregador único), a tarefa encontra obstáculos. É que hoje o órgão responsável pelo registro das entidades sindicais no Brasil e dos instrumentos normativos por elas formalizados (Ministério do Trabalho) utiliza como parâmetro para fins de identificação da categoria econômica (determinante para a caracterização da categoria profissional e para garantia da unicidade de representação sindical na base territorial) não o conceito de empresa (empregador real) mas o conceito de empregador aparente, ente personalizado que formaliza os contratos de trabalho.

Outro obstáculo à aplicação da norma de representação sindical aos grupos econômicos (empregador único) é a dinamicidade, plasticidade e informalidade destes. São inúmeras as formas e os fins de organização da empresa *plurissocietária* e identificar as diversas ramificações e os vínculos que unem seus membros nem sempre é tarefa simples, sobretudo no que se refere à definição da atividade econômica preponderante, quando o grupo econômico é motivado por razões estranhas aos Direito do Trabalho como, por exemplo, nos grupos criados por interesses financeiros, concorrenciais, tributários – legítimos ou ilegítimos.

Chegar a uma definição de grupo não é tarefa simples e imediata, visto que existe uma multiplicidade de formas organizativas<sup>165</sup>. Mas revelar sua existência para lhe estabelecer consequências jurídicas próprias é tarefa que se impõe, sob pena de o Direito se desviar de sua finalidade natural. No âmbito juslaboral, desmistificar o fenômeno significa ampliar as garantias dos direitos trabalhistas, estabelecendo responsabilidades; significa, ainda, redimensionar a figura do empregador (uma vez que o grupo constitui uma mesma unidade expressada através de uma pluralidade de sujeitos), com todas as obrigações dela decorrentes;

---

<sup>165</sup> A complexidade tende a aumentar quando no interior do grupo se encontram entidades cujos vínculos se processam com características típicas da empresa em rede e das multinacionais (grande empresa laboral dividida em células produtivas aparentemente autônomas).

e, sobretudo, significa combater a fraude com a imposição das medidas e punições adequadas.

Para que a visão geral sobre esses conceitos seja formada, necessário se mostra observar o tratamento que a jurisprudência vem dando a esses casos, o que será feito na sequência.

#### **4.1.2 Tratamento jurisprudencial**

A jurisprudência brasileira admite ampla configuração dos grupos de empresas para fins trabalhistas, admitindo a possibilidade de serem constituídos a partir de uma complexa e diversificada pluralidade de vínculos intersocietários, que não se restringem à participação decisiva no capital social. Diverge, no entanto, quanto à possibilidade de constituição de grupos econômicos para fins laborais a partir de meros vínculos de coordenação.

Além disso, delineados os contornos do grupo, para fins de imputação da relação de trabalho adota majoritariamente a teoria do empregador único, impondo responsabilidade ativa e passiva às sociedades que o constituem para os efeitos da relação de emprego havida em cada uma delas.

Quanto às demais incidências laborais do fenômeno, não há uniformidade nos julgados. Tampouco existe entre eles abordagem que dê a real dimensão das decorrências da aplicação da teoria do empregador único em cenário tão diversificado de constituição de grupos, que pode ser, inclusive, animada por fins estranhos ao Direito do Trabalho.

Nesse sentido, transcreve-se a seguinte jurisprudência, acolhendo a possibilidade de formação do grupo econômico por diversos vínculos interempresariais, inclusive de mera coordenação, prescindindo da participação determinante no capital das sociedades controladas ou coordenadas:

[...] A definição legal de grupo econômico consta no art. 2º, § 2º, da CLT, sendo considerado como o grupo de empresas subordinadas à direção, controle ou administração de outra. A doutrina e a jurisprudência, no entanto, calcadas no princípio da proteção do trabalhador, entendem que a configuração do grupo econômico não pode ficar restrita à presença da relação de subordinação, bastando que haja uma relação de coordenação entre as empresas. Assim, os requisitos para a caracterização do grupo econômico podem ser, dentre outros: a identidade de sócios; a diretoria de uma empresa é

composta por sócios de outra; criação de uma empresa por outra; uma empresa ser a principal patrocinadora econômica de outra; uma empresa ser acionista ou sócia majoritária de outra; ingerência administrativa da mesma pessoa física ou jurídica sobre outras e a existência de uma relação de subordinação e ingerência entre sociedades empresárias.[...] O nexo relacional entre empresas para configuração do grupo econômico não precisa repousar em direção hierárquica, como sugere uma interpretação positivista e restritiva do art. 2º, §2º, da CLT. Basta que se constate um simples vínculo de coordenação entre as empresas, critério que melhor atende o principal objetivo da criação da figura do grupo econômico na legislação trabalhista. [...] (TST-AIRR-001908-93.2014.5.09.0562, de 28/03/2016)

**GRUPO ECONÔMICO. RESPONSABILIZAÇÃO SOLIDÁRIA.** Para a doutrina moderna, o conceito de 'grupo econômico' não mais pressupõe uma organização piramidal em cujo vértice situa-se uma empresa líder (holding) subordinando as demais empresas do grupo ao seu poder de comando e direção. Há uma segunda forma de grupo econômico instituída não a partir de uma relação vertical, marcada pela liderança de uma empresa dominante, uma vez que todas as empresas encontram-se dispostas horizontalmente, bastando a administração conjunta ou mesmo coordenação. (TRT - 2ª R - 12ª T - RO n.º 01322-2004-053-02-00 - Rel.ª Vania Paranhos - DOESP 11/7/2006)

**RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA – GRUPO ECONÔMICO - CARACTERIZAÇÃO** - No Direito do Trabalho impõe-se interpretação mais flexível no que concerne ao reconhecimento do grupo econômico a que alude o § 2º do art. 2º da CLT, porquanto o intuito legal é a tutela do trabalhador, que tem assegurada a possibilidade de ampliação da garantia de seus créditos. Recurso ordinário conhecido desprovido, neste aspecto particular. (TRT - 9ª R – ACO 01335-2006-872-09-00-9 - Rel. Paulo Ricardo Pozzolo - J. 9/5/2008)

**GRUPO ECONÔMICO - CONFIGURAÇÃO** – A aferição da existência de grupo econômico decorre da prova, com a consideração de diversos elementos, dos quais um é a existência de sócios comuns, havendo outros, como a utilização das mesmas instalações, mesmo endereço, mesmos empregados, itens que compõem o quadro de coordenação entre as empresas ou subordinação a uma controladora que vão definir a inserção no âmbito da definição legal do grupo. Recurso ordinário não provido. (TRT - 2ª R - 9ª T - RO 00360-2007-022-02)

O conceito de grupo econômico na justiça do trabalho possui uma amplitude maior do que o previsto na legislação comum, não se exigindo que entre as empresas haja controle acionário ou uma empresa-má-fé, podendo ser identificado mesmo quando se trata de grupo de fato, ou formado por pessoas físicas, como por exemplo, pessoas de uma mesma família que controlam e administram várias empresas - recursos improvidos. (TRT - 2ª R - 12ª T – RO 00124-2002-444-02-00-1 - Rel.ª Sonia Maria Prince Franzini - DOE/SP 14/12/2007)



GRUPO DE EMPRESAS. O Direito do Trabalho evoluiu de uma interpretação meramente literal do artigo 2º, §2º, da CLT, para o entendimento de que o grupo econômico pode estar também configurado no plano horizontal – no qual a direção das várias pessoas jurídicas fica ao encargo dos mesmos sócios, acionistas ou titulares – e não somente quando haja subordinação entre as empresas que o compõe. A simples existência de sócio em comum, contudo, não é suficiente para a caracterização do grupo. Agravo de petição ao qual se nega provimento. (TRT - 2ª R - 14ª T – 0027700-43.2005.5.02.0050)

GRUPO ECONÔMICO. GRUPO KLEBER. SÓCIOS COMUNS. FINALIDADE SOCIAL SEMELHANTE. Alega o Agravante que a Empresa Kleber Montagens Industriais pertencia ao grupo econômico da Reclamada, o chamado Grupo Kleber. Segundo sustenta, trata-se de um conglomerado da família “Guimarães” com diversas empresas de atividades similares, constituído com o objetivo de fraudar direitos trabalhistas. O Agravante aponta argumentos suficientemente convincentes para reconhecimento do grupo econômico composto pelas empresas Kleber Montagens Industriais e Comércio Santista LTDA. e Kleber Montagens Industriais Ltda: - As Agravadas já possuíram sócios em comum; Conforme comprovam as fichas cadastrais juntadas aos autos, os srs. Antônio Eurico Guimarães e Francisco Assis Guimarães foram sócios de ambas as empresas (fls. 292/295). - As Agravadas têm objeto social semelhante. Os documentos sociais juntados indicam que a empresa Kleber Montagens Industriais Ltda. dedica-se à Fabricação de Artefatos de Serralharia e de Caldeiraria. (fl. 292) Por sua vez, a empresa Kleber Montagens Industriais e Comércio Santista Ltda. dedica-se à construção de edifícios, construções viárias e o comércio atacadista de máquinas, aparelhos e equipamentos para uso industrial, peças e acessórios. (Fl. 294). -Além do citado Sr. Antônio Eurico Guimarães, os sócios Antônio Carlos Guimarães e Marcos Roberto Guimarães têm domicílio no mesmo endereço (Rua Virgílio Dalbem, 346, Campinas). Portanto, diante destas assertivas temos a caracterização do grupo econômico, impondo-se a legitimação de qualquer empresa do grupo (TRT - 2ª R - 14ª T – 0000331-77.2010.5.02.0251)

Negando a possibilidade de formação de grupos econômicos horizontais, por vínculos de coordenação interempresarial:

RECURSO DE REVISTA. GRUPO ECONÔMICO. CONFIGURAÇÃO. RELAÇÃO DE COORDENAÇÃO

1. A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do TST, no julgamento do Processo nº E-ED-RR-214940-39.2006.5.02.0472, decidiu ser necessária a presença de relação hierárquica entre as empresas, é dizer, de efetivo controle de uma sobre as outras, para a configuração do grupo econômico a que alude o art. 2º, § 2º, da CLT.  
2. Contraria esse entendimento acórdão regional que, a despeito de não constatar a presença de elementos a evidenciar relação de controle de uma sobre a outra, mantém a responsabilidade solidária de empresa supostamente componente de grupo econômico em

virtude da existência de sócios em comum, da identidade de objetos sociais, bem como ante a localização no mesmo endereço. Violação do art. 2º, § 2º, da CLT reconhecida (TST-RR-841-13.2012.5.15.0040)

RECURSO DE REVISTA. FORMAÇÃO DE GRUPO ECONÔMICO. EXISTÊNCIA DE SÓCIO EM COMUM. CONHECIMENTO. A jurisprudência desta Corte, inclusive em precedente da SBDI-1 (E-ED-RR-214940-39.2006.5.02.0472), julgado em 22.05.2014, ao interpretar o teor do artigo 2º, § 2º, da CLT, pacificou o entendimento de que a mera existência de sócios em comum e de relação de coordenação entre as empresas não constitui elemento suficiente para a caracterização do grupo econômico. Na hipótese dos autos, o egrégio Tribunal Regional consignou que a existência de sócio em comum caracteriza a formação de grupo econômico entre as duas primeiras reclamadas, pois demonstra a unidade de comando econômico. Com efeito, o entendimento adotado pelo egrégio Tribunal Regional é frontalmente contrário ao que restou consolidado por esta colenda Corte. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (TST-RR-191700-17.2007.5.15.0054)

RECURSO DE REVISTA. 1. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. GRUPO ECONÔMICO. AUSÊNCIA DE PREQUESTIONAMENTO. SÚMULA No 297. REEXAME DE FATOS E PROVAS. SÚMULA No 126. NÃO CONHECIMENTO. A jurisprudência desta Corte, inclusive em precedente da SBDI-1 (E-ED-RR-214940-39.2006.5.02.0472), julgado em 22.05.2014, ao interpretar o teor do artigo 2º, § 2º, da CLT, pacificou o entendimento de que para a caracterização de grupo econômico é necessária a existência de controle e fiscalização de uma empresa líder sobre as demais, não sendo suficiente a mera existência de sócios em comum e de relação de coordenação entre elas. Na hipótese, ao decidir sobre a matéria, o egrégio Tribunal Regional limitou-se a afirmar que a primeira e segunda reclamadas formaram sociedade com patrimônio especial, mediante a alocação de serviços de UTI, de modo que deveria ser mantida a sentença que declarou a existência de grupo econômico e, por conseguinte a responsabilidade solidária das empresas reclamadas. Nada consignou, portanto, acerca da existência de controle e fiscalização de uma empresa líder sobre a outra. Assim, ante a ausência de elementos fáticos necessários ao deslinde da controvérsia, incide o óbice da Súmula no 297 para que possa analisar a formação de grupo econômico. Ademais, considerando que a constatação da existência de grupo econômico provém de matéria fático-probatória, cujo reexame não está ao alcance desta Corte Superior, aplica-se o óbice previsto na Súmula no 126. Recurso de revista de que não se conhece (TST-RR-796-49.2011.5.05.0031).

Acolhendo a tese do empregador único, ou seja, da responsabilidade dual (ativa e passiva) de todas as sociedades que integram o grupo:

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.

**EMPRESAS DO MESMO GRUPO ECONÔMICO- CONTRATO DE TRABALHO** Demonstrada a existência de grupo econômico, tem-se que o contrato de trabalho é único, sendo empregador o grupo como um todo. Contratado o reclamante por uma das empresas e realizando vendas também para as demais integrantes do grupo, dentro da mesma jornada de trabalho, conclui-se que tal prestação de serviços se inclui nas suas atividades normais, decorrentes do contrato de trabalho, devendo ser consideradas para fins de integração ao salário (inteligência do disposto no Enunciado nº129, do Col. TST). (TRT3 RO/3306/99)

**GRUPO ECONÔMICO - EMPREGADOR ÚNICO.** Formado o grupo econômico, passa a ser esse o real empregador de todos os funcionários das empresas a ele pertencentes - empregador único-, independentemente do empregador aparente, qual seja, aquele que formaliza os contratos de trabalho por meio dos registros funcionais. A responsabilidade atribuída pelo legislador (artigo 2º, parágrafo 2º, consolidado) ao grupo econômico, é ampla, enfocando não apenas os aspectos obrigacionais, mas também os jurídicos e processuais [...]. (TRT2 RO 1199200848202001)

**EMENTA: GRUPO ECONÔMICO CARACTERIZAÇÃO** - Segundo Otávio Bueno Magano, em sua obra Os Grupos de Empresas no Direito do Trabalho, o grupo se define como conjunto de empresas ou sociedade juridicamente independente, submetido à unidade de direção, particularizando-se, entre os demais de sua espécie, por ser composto de entidades autônomas, submetidas à unidade de direção. Reflete o nosso direito pátrio a concepção do grupo econômico como realidade atuante, apta a produzir efeitos no mundo do Direito, embora não dotada de personalidade jurídica. Tal se confirma com o fato de haver sido a mesma realidade expressamente reconhecida como empregador único, idéia que continua inerente à estrutura do texto legal vigente. Vale destacar que no Direito do Trabalho impõe-se, com maior razão, interpretação mais abrangente do que se constitui grupo econômico, devendo-se atentar para a finalidade de tutela ao empregado perseguida pelo parágrafo 2º, do artigo 2º, do Diploma Consolidado. E mais, como forma de ampliar a garantia dos créditos trabalhistas, o texto consolidado delineou a figura do grupo econômico, caracterizando tal instituto pela diversidade de personalidade jurídica, mas mantida a mesma direção, controle ou administração, vinculando-se uma à outra, como efetivamente demonstrado no presente caso. Recurso a que se nega provimento. (TRT3 RO-5716/02 - 00586-2001-101-03-00-0)

**GRUPO ECONÔMICO. CARACTERIZAÇÃO. EMPREGADOR ÚNICO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA.** Na seara trabalhista prevalece o entendimento de que a existência de grupo econômico se caracteriza pela administração e controle por uma empresa líder (verticalização do grupo econômico) ou por coordenação (horizontalização do grupo econômico), leitura a que se imprime ao §

2o do art. 2o da CLT. A conceituação é condizente com a finalidade do instituto, que é a ampliação da garantia do crédito trabalhista, estando amparada na concepção do empregador único, assegurando que todas as empresas do grupo se considerem como unidade, assumindo as obrigações e direitos decorrentes dos contratos de trabalho firmados com seus empregados. Para os fins justralhistas, o grupo econômico não necessita ser revestido das modalidades jurídicas típicas do direito econômico ou do direito comercial-empresarial, não sendo sequer exigida sua formal institucionalização cartorial, bastando que haja nos autos a prova da relação de coordenação entre as empresas. A par do reconhecimento do grupo econômico, a correta providência a adotar, lastreado inclusive no princípio do impulso oficial (art. 878 da CLT), corresponde à declaração da responsabilidade solidária das empresas dele integrantes, configurando-se a presença do empregador único. (TRT3 RO-0010429-45.2015.5.03.0146)

Reconhecendo as outras incidências laborais dos grupos econômicos, decorrentes da caracterização do empregador único:

Súmula nº 93 do TST

BANCÁRIO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003  
Integra a remuneração do bancário a vantagem pecuniária por ele auferida na colocação ou na venda de papéis ou valores mobiliários de empresas pertencentes ao mesmo grupo econômico, se exercida essa atividade no horário e no local de trabalho e com o consentimento, tácito ou expresso, do banco empregador.

Súmula nº 239 do TST

BANCÁRIO. EMPREGADO DE EMPRESA DE PROCESSAMENTO DE DADOS (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 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 nº 239 - Res. 15/1985, DJ 09.12.1985; segunda parte - ex-OJs nºs 64 e 126 da SBDI-1 - inseridas, respectivamente, em 13.09.1994 e 20.04.1998)

Súmula nº 411 do TST

SUCESÃO 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.

GRUPO ECONÔMICO. SOLIDARIEDADE. TRANSFERÊNCIA DO CONTROLE ACIONÁRIO PARA EMPRESA ALHEIA AO GRUPO DE

EMPRESAS. INEXISTÊNCIA DE FRAUDE. PRECEDENTES. CONTRARIEDADE À OJ 411, DA SDI-1, DO C. TST, CONFIGURADA. O Tribunal de Origem reformou a sentença de primeiro grau, pela qual fora excluída do polo passivo da lide a décima segunda reclamada (Sul Financeira), ao entendimento de que tal empresa é responsável pelos créditos trabalhistas do reclamante em relação ao período em que integrou o Grupo Diplomata, vale dizer, até 29/10/2009, quando seu controle acionário foi transferido para o Banco Industrial e Comercial S.A. Contudo, não há nenhum registro de fraude na referida transferência de controle acionário a instituição financeira distinta, não integrante do grupo econômico em foco. Desse modo, as premissas fáticas dispostas no v. aresto regional indicam que a aquisição da décima segunda reclamada se operou de forma regular, sem qualquer evidência de fraude na transação ocorrida. Em tais condições, a atribuição de responsabilidade solidária à reclamada SUL FINACEIRA contraria os termos da OJ 411 da SDI-1, do C. TST. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (TST-RR-356-85.2013.5.09.0673).

Serão abordadas a seguir as concepções do modelo italiano.

## 4.2 Modelo Italiano: a empresa de grupo

### 4.2.1 Aspectos legais e doutrinários

O legislador italiano não estabeleceu uma definição orgânica de grupo de empresas<sup>166</sup>, tratando o tema de forma parcelar e fragmentada<sup>167 168</sup>. Não o fez porque, segundo Meliadò, o fenômeno do agrupamento societário é relativamente novo e o ordenamento jurídico não está preparado para enquadrá-lo (1991, p. 73).

O legislador reconheceu que o fenômeno do agrupamento de empresas se trata de uma *fattispecie* em contínua evolução, evitando, por essa razão, normatizar *ad hoc* a matéria (PIZZAL, 2015, p. 5). Deixou para a doutrina, para a jurisprudência e para normas especiais<sup>169</sup> a tarefa da integração normativa.

<sup>166</sup> Com a reforma do direito societário, o legislador italiano codificou a disciplina dos grupos de empresas no Código Civil.

<sup>167</sup> Elisa Scaroina considera anacrônica a regulamentação italiana sobre grupos de empresas, tendo em vista sua importância na economia moderna (2006, p. 15 e ss.).

<sup>168</sup> A doutrina, a jurisprudência e as normas especiais dão suporte jurídico aos aspectos não previstos na norma comercial.

<sup>169</sup> Podem ser citadas como normas especiais a Lei n. 216, de 07/06/1974, relativa ao mercado imobiliário e ao tratamento fiscal dos títulos societários (Legge 7 giugno 1974, n.216); Lei n. 95 de 03/04/1979, relativa à administração extraordinária das grandes empresas em crise (Legge del 3 aprile 1979, n.95); Decreto legislativo n. 58, de 24/02/1998 que dispõe sobre matéria de intermediação financeira (Decreto legislativo del 24 febbraio 1998, n.58); Decreto Legislativo n. 385, de 01/09/1993, que é intitulado “texto único em matéria bancária e creditícia”, que faz referência ao grupo bancário (D. Lgs. 1 settembre 1993, n.385) (PIZZAL, 2015, p. 7).

Da legislação sobre o tema tem destaque os arts. 2.359 e 2.497 (introduzido pelo decreto legislativo nº 6, de 17 de janeiro de 2003), ambos do *Codice Civile*<sup>170</sup>. O primeiro dispositivo legal citado considera controladora a sociedade que possua em outra sociedade a maioria dos votos da assembleia ordinária ou que disponha de votos suficientes para sobre ela exercer influência dominante. É também controladora a sociedade que exerce poder de dominação sobre outra, mediante vínculos de natureza contratual. As sociedades coligadas, por sua vez, são caracterizadas quando uma sociedade exerce sobre outra influência notável, sem, contudo, controlá-la. Tal influência é presumida com o exercício de pelo menos um quinto dos votos da assembleia ordinária<sup>171</sup>. O art. 2.497, por sua vez, reconhece e conceitua a atividade de direção e coordenação intersocietária, mitigando, assim, o princípio da autonomia societária, tão precioso para o Direito Societário<sup>172</sup>.

Diferentemente da legislação brasileira, o *Codice Civile* italiano, embora não fornecendo a definição de grupo de empresas<sup>173</sup>, estabeleceu a responsabilidade

---

<sup>170</sup> No original: “Art. 2359 Società controllate e società collegate

Sono considerate società controllate:

- 1) le società in cui un'altra società dispone della maggioranza dei voti esercitabili nell'assemblea ordinaria;
- 2) le società in cui un'altra società dispone di voti sufficienti per esercitare un'influenza dominante nell'assemblea ordinaria;
- 3) le società che sono sotto influenza dominante di un'altra società in virtù di particolari vincoli contrattuali con essa.

Ai fini dell'applicazione dei nn. 1 e 2 del 1° comma si computano anche i voti spettanti a società controllate, a società fiduciarie e a persona interposta; non si computano i voti spettanti per conto di terzi.

Sono considerate collegate le società sulle quali un'altra società esercita un'influenza notevole. L'influenza si presume quando nell'assemblea ordinaria può essere esercitato almeno un quinto dei voti ovvero un decimo se la società ha azioni quotate in borsa”. (ITÁLIA, 2003)

<sup>171</sup> Com efeito, o direito italiano dá ampla configuração às hipóteses de controle intersocietário, cujas fronteiras ultrapassam a hipótese de participação acionária e se estende a vínculos de natureza contratual, dos quais emirja influência dominante de uma sociedade sobre outra.

<sup>172</sup> No original: “Art. 2497 (Responsabilita). - Le società' o gli enti che, esercitando attività' di direzione e coordinamento di società', agiscono nell'interesse imprenditoriale proprio o altrui in violazione dei principi di corretta gestione societaria e imprenditoriale delle società' medesime, sono direttamente responsabili nei confronti dei soci di queste per il pregiudizio arrecato alla redditività' ed al valore della partecipazione sociale, nonché' nei confronti dei creditori sociali per la lesione cagionata all'integrità' del patrimonio della società'. Non vi è' responsabilità' quando il danno risulta mancante alla luce del risultato complessivo dell'attività' di direzione e coordinamento ovvero integralmente eliminato anche a seguito di operazioni a ciò' dirette.

Risponde in solido chi abbia comunque preso parte al fatto lesivo e, nei limiti del vantaggio conseguito, chi ne abbia consapevolmente tratto beneficio.

Il socio ed il creditore sociale possono agire contro la società' o l'ente che esercita l'attività' di direzione e coordinamento, solo se non sono stati soddisfatti dalla società' soggetta alla attività' di direzione e coordinamento.

Nel caso di fallimento, liquidazione coatta amministrativa e amministrazione straordinaria di società' soggetta ad altrui direzione e coordinamento, l'azione spettante ai creditori di questa e' esercitata dal curatore o dal commissario liquidatore o dal commissario straordinario.” (ITÁLIA, 2003)

<sup>173</sup> Utilizou-se da expressão “direzione e coordinamento di società” para se referir ao fenômeno.

direta das sociedades que exercem a atividade de direção e coordenação de outra sociedade quando agem em interesse próprio, no confronto dos sócios e credores da(s) sociedade(s) controlada(s).

Além disso, preocupou-se também, em franco desencontro com a perspectiva normativa brasileira, em descortinar a sociedade controladora (sociedade real) subjacente ao grupo, para tornar efetiva a responsabilidade social perante os credores e sócios lesados<sup>174</sup>. Sem impor limites ao fenômeno da empresa plurissocietária, visto que não proíbe tais operações de concentração, procurou minimizar os efeitos potencialmente lesivos dessa forma de organização empresarial impondo responsabilidade direta à sociedade empresária<sup>175</sup>.

O direito comunitário, por sua vez, aborda o tema dos grupos de empresas apenas de forma transversal.<sup>176</sup> É tratado incidentalmente nos projetos aprovados pela Comunidade Europeia sobre matéria societária, o que ocorre, por exemplo, com as 3ª, 6ª e 10ª Diretivas que abordam as fusões e cisões das sociedades; da 12ª Diretiva, que trata da sociedade unipessoal de responsabilidade limitada, que pode se submeter ao domínio de outra sociedade; das 4ª e 7ª Diretivas, que tratam das contas societárias de naturezas financeiras e fiscais; e do Reg. CE nº 2157/2001, que se refere à sociedade anônima europeia e que admite a *holding* como uma das formas de organização de grupos societários (RAMALHO, 2008, p. 116-119).

No que se refere à matéria da concorrência, como as operações de concentração empresarial podem adotar a forma de grupos econômicos, as regras comunitárias sobre esse tema também o abordam de forma incidental. Nesse sentido, o Reg. CE nº 139/2004 estabelece amplo conceito de grupo econômico para fins concorrenciais, bem como abrangente noção de controle interempresarial para fins de caracterização deste<sup>177</sup>.

---

<sup>174</sup> Segue, nesse sentido, a diretiva comunitária sobre os grupos, que admite a responsabilização da sociedade-mãe pelas obrigações contraídas pelas sociedades a ela vinculadas, desde que constituam uma unidade econômica (RAMALHO, 2008, p. 106).

<sup>175</sup> Subjaz a essa perspectiva a aceitação de que a figura da sociedade continua a ser o modelo referencial do direito empresarial, “independentemente da circunstância de estar integrada num grupo ou de ser alvo de uma participação relevante de outra sociedade” (RAMALHO, 2008, p. 105).

<sup>176</sup> A tentativa de regular o fenômeno de forma orgânica não foi bem-sucedida. Os projetos da 5ª e 9ª Diretivas foram objetos de oposição sistemática dos estados membros e hoje parecem definitivamente superados (RAMALHO, 2008, p. 116).

<sup>177</sup> São consideradas de concentração empresarial, as operações que envolvam controle interempresarial, reconhecido quando houver influência dominante de uma empresa sobre outra, como por exemplo, aquisição de participações societárias determinantes, aquisição de direitos reais sobre ativos de outra empresa e ainda celebração de negócios parassociais. Para efeitos do Direito de Concorrência, o conceito de influência dominante tem conteúdo bastante amplo.

Na perspectiva das denominadas matérias de natureza social, o Direito Comunitário também não apresenta quadro normativo capaz de tratar as radiações laborais do grupo de empresas. Todavia, alguns instrumentos normativos podem ter incidência direta ou indireta na fenomenologia dos grupos, como, por exemplo, as diretivas: sobre transmissão do estabelecimento ou empresa (Dir. 2001/23/CE, de 12/03/2011); sobre o despedimento coletivo (Dir. 98/59/CE, de 20 de julho de 1998); relativa à proteção dos trabalhadores em caso de insolvência do empregador (Dir. 80/987/CEE, de 20 de outubro de 1980, alterada pela Dir. 2002/74/CE, de 23 de outubro de 2002); e, por fim, a diretiva sobre destacamento internacional de trabalhadores no quadro de uma prestação de serviços (Dir. 96/71/CE, de 16 de dezembro de 1996) (RAMALHO, 2008, p. 271).

Em outras palavras, o Direito Comunitário reconheceu valor jurídico ao fenômeno dos grupos societários, mas apenas com efeitos parciais. E nessa aproximação parcelar considerou que o conceito de grupo é fluido, amplo e de base econômica. Essa ilação tem grande relevância para o enquadramento e tratamento dos seus reflexos no âmbito do Direito do Trabalho (RAMALHO, 2008, p. 123).

Nesse sentido, embora parco em referências normativas, o Direito do Trabalho italiano enfrenta a matéria dos grupos de empresas com apoio, sobretudo, na Lei nº 1.369/1960, que proíbe a interposição fictícia ou fraudulenta de pessoas na contratação de mão de obra. Também constituem referência legal o art. 13 da Lei nº 608/1996 e o art. 4º, nº 11<sup>178</sup>, que estabelece a regra de contagem do tempo de serviço em caso de transferência do trabalhador entre as empresas do mesmo grupo; o decreto legislativo nº 276/2003, no art. 30, alterado pelo decreto legislativo 251/2004<sup>179</sup>, que trata da cessão temporária de trabalhadores, bem como no art.

---

<sup>178</sup> “11. I requisiti di cui agli articoli 16, comma 1, e 7, comma 4, della legge 23 luglio 1991, n. 223, si considerano acquisiti dai lavoratori con riferimento al lavoro prestato con passaggio diretto presso le imprese dello stesso settore di attività che presentino assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero risultino in rapporto di collegamento o controllo anche consortile che siano stati licenziati nel periodo dal 1 gennaio 1992 al 31 dicembre 1994”.

<sup>179</sup> “Art. 30. Distacco

1. L'ipotesi del distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.
2. In caso di distacco il datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore.
3. Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato. Quando comporti un trasferimento a una unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive”.



31<sup>180</sup>, que estabelece a responsabilidade da sociedade-mãe relativamente às sociedades filhas, em matéria previdenciária.

Doutrina e jurisprudência desempenham papel fundamental na classificação de tratamento jurídico do fenômeno dos grupos econômicos. Ocupam-se preferencialmente da noção de grupo para o Direito do Trabalho e, sobretudo, das questões relativas à imputação da titularidade do contrato de trabalho. Conforme ressalta Pinto, citado por Giuggioli, o desafio dos julgados é “adaptar, em via interpretativa, a norma relativa à constituição, à execução e à extinção das relações de trabalho a uma forma de organização que, pela sua estrutura e características, é capaz de contorná-la sem violá-la” (PINTO, V. I gruppi societari nel sistema giuridico del lavoro, Bari 2005, p. 13 *apud*, 2016, p. 22, tradução livre<sup>181</sup>).

Sobre a noção própria de grupo de empresa para o Direito do Trabalho, parte significativa da doutrina e da jurisprudência, tendo em conta que o empregador pode ser desprovido de personalidade jurídica e não se equivaler à sociedade comercial, reporta-se à realidade da empresa e não à da sociedade comercial para a caracterização do grupo econômico<sup>182</sup>. É patente, entretanto, a dificuldade de delimitação dos contornos do fenômeno para efeitos trabalhistas, em face da heterogeneidade de suas configurações.<sup>183</sup>

A doutrina e a jurisprudência italianas ainda dissentem sobre o tema e, por conseguinte, apontam vários caminhos para tratar suas incidências laborais.

O primeiro caminho se apoiava na Lei nº 1.369/1960<sup>184</sup> e enquadrava como fraudulentas práticas de contratação no âmbito do grupo que visassem mascarar o empregador real. Admitia-se a existência de relação de trabalho com o próprio

---

<sup>180</sup> “Art. 31. Gruppi di impresa

1. I gruppi di impresa, individuati ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile e del decreto legislativo 2 aprile 2002, n. 74, possono delegare lo svolgimento degli adempimenti di cui all'articolo 1 della legge 11 gennaio 1979, n. 12, alla società capogruppo per tutte le società controllate e collegate.

2. I consorzi, ivi compresi quelli costituiti in forma di società cooperativa di cui all'articolo 27 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577, possono svolgere gli adempimenti di cui all'articolo 1 della legge 11 gennaio 1979, n. 12, per conto dei soggetti consorziati o delegarne l'esecuzione a una società consorziata.

3. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 non rilevano ai fini della individuazione del soggetto titolare delle obbligazioni contrattuali e legislative in capo alle singole società datrici di lavoro”.

<sup>181</sup> No original: “[...] nell'adattare, in via interpretativa, le norme in materia di costituzione, di esecuzione e di estinzione dei rapporti di lavoro a una forma di organizzazione che, per la sua struttura e le sue caratteristiche, è in grado di eluderle senza violarle.”

<sup>182</sup> Entre muitos, citam-se: GUAGLIONE, 1991, p. 105-115; SIMONE, 1995, p. 185.

<sup>183</sup> Ainda sobre o contorno próprio dos grupos econômicos laborais, alguns autores preconizam o reconhecimento de uma categoria empresarial com vocação própria para o Direito do Trabalho, denominada empresa de grupo ou empresa complexa. (SIMONE, 1991, p. 245)

<sup>184</sup> Revogada pelo art. 85, c, item 1, alínea c, do decreto legislativo nº 276/2003.

grupo, designadamente quando se comprovava que as entidades dele integrantes se sujeitavam a uma direção econômica comum (CARABELLI, 1991, p. 194). Essa perspectiva, assente em uma personificação do grupo para efeitos laborais, é para muitos a única forma de evitar a erosão dos valores tutelados pelo Direito do Trabalho, tão expostos na estrutura grupal.

Por mais de trinta anos, em razão da previsão legal da regra da proibição de interposição fictícia de terceiros na celebração dos contratos de trabalho (Lei nº 1.369/1960), o tratamento do grupo de empresas no âmbito do Direito do Trabalho italiano teve por perspectiva a fraude na contratação laboral, cuja patologia era caracterizada com base em quatro indícios de fato: a) unicidade da estrutura organizativa e produtiva; b) integração entre a atividade exercitada pelas várias entidades autônomas do grupo e seu relativo interesse comum; c) coordenação técnico-administrativa e financeira capaz de individualizar um único sujeito diretivo que faça confluir para o mesmo objetivo comum as diversas atividades das sociedades isoladas; d) utilização contemporânea da prestação de trabalho pelas sociedades integrantes do grupo, de modo que ela seja desenvolvida de maneira indiferenciada e contemporaneamente em favor de vários empresários (individual ou coletivo)<sup>185</sup> (Cass. 1 aprile 1999, n. 3136, in NGL, 1999, p. 467; Cass. 24 marzo 2003, n. 4274, cit.; Cass. 29 ottobre 2004, n. 20701, in OGL, 2004, I, p. 938; Cass. 6 aprile 2004, n. 6707, in FI, 2004; Cass. 15 maggio 2006, n. 11107)

Dessa forma, o grupo era tratado como uma unidade econômica contraposta à pluralidade jurídica das sociedades que o constituíam, capaz de romper com a tradicional correspondência entre empresa e empresário (social ou coletivo), aferida sob a perspectiva da fraude na contratação laboral.

O segundo caminho traçado pela doutrina e jurisprudência italianas foi introduzido a partir da reforma do Direito Societário, designadamente do art. 2.497 do Código Civil italiano (art. 2.497 a art. 2.497 septies), que flexibilizou o princípio da autonomia societária e legitimou a atividade de direção e coordenação de sociedades, exercida por uma das sociedades do grupo sobre as demais. Tal dispositivo representou a consagração da doutrina comercialista que elaborou a

---

<sup>185</sup> O que a jurisprudência faz ao imputar o contrato de trabalho ao grupo, entendido como centro unitário, não é sancionar uma hipótese fraudulenta, mas modificar a qualificação do contrato de trabalho no sentido validado pelas partes. As sociedades que têm em vista um objetivo comum compartilham a prestação de trabalho, fornecem elemento capaz de reagir contra a estrutura do contrato de trabalho, solicitando uma releitura do mecanismo de imputação funcional e adequado aos diversos fins da empresa e do interesse produtivo.

noção de “empresa de grupo” e de “interesse de grupo” com o objetivo de incentivar os fenômenos de integração vertical entre sociedades que visam à persecução de estratégia e desenho empresarial unitário, o qual a sociedade, singularmente, não é capaz de realizar (GIUGGIOLI, 2015, p. 25).

A nova normatização estabeleceu a supremacia da sociedade-mãe em face das outras sociedades do grupo, impondo a estas uma ordem vinculante, por intermédio do conceito de direção unitária, que enfatiza o papel de coordenação das atividades, delegando àquela a função de gestora fundamental (PETTITI, 1992, p. 844-845)<sup>186</sup>. A agregação sob a forma de grupo passou a ser identificada a partir da definição de “ente capaz de exercitar uma atividade de direção e de controle da sociedade” (PIZZAL, 2015, p. 6, tradução livre<sup>187</sup>).

Segundo Giuggioli, a partir de então, parte da jurisprudência e da doutrina passou a compartilhar a ideia de que o novo art. 2.497 do código civil acolheu no plano normativo a noção de *interesse de grupo*, que adquire relevo jurídico autônomo em relação ao interesse social das sociedades que o integram. Tal interesse justifica inclusive a subordinação das sociedades coordenadas, no confronto com a *holding*, porquanto serão favorecidas a médio ou longo prazo (2015, p. 25).

O interesse de grupo não deve ser confundido com o interesse social da sociedade controladora, nem o interesse das sociedades dirigidas, ou com a soma desses dois. O interesse de grupo corresponde à “síntese dos interesses empresariais envolvidos e coincide com o desenho estratégico compartilhado pela pluralidade de sociedades” (GIUGGIOLI, 2015, p. 25, tradução livre<sup>188</sup>).

A noção de empresa de grupo, por sua vez, foi inferida dos conceitos de *interesse de grupo* e de *atividade de direção e coordenação*, com um percurso interpretativo semelhante àquele utilizado para o conceito de empresa, extraído da noção de empresário e empresa (arts. 2.082 e 2.083 do código civil) e da valorização do escopo unitário. A *empresa de grupo*, nesse sentido, é constituída a partir dos mesmos pressupostos essenciais ao conceito de empresa: exercício por

---

<sup>186</sup> O art. 2497 do código civil acolheu também no plano normativo a noção de vantagem compensativa para as sociedades submetidas à direção ou controle da sociedade principal. A vantagem compensativa deve ser concreta, sob pena de se caracterizar abuso de direito, com a consequente responsabilidade pela reparação dos danos (GIUGGIOLI, 2015, p. 25).

<sup>187</sup> No original “ente capace di esercitare un’attività di direzione e di controllo della società”.

<sup>188</sup> No original: “la sintesi degli interessi imprenditoriali coinvolti e coincide con il disegno strategico condiviso dalla pluralità delle società”.

um sujeito da atividade de direção e coordenação de elementos heterogêneos; persecução de um fim unitário, constitucionalmente relevante – a produção de bens e serviços no mercado; a criação de uma estrutura organizativa instrumental para a persecução do referido fim (GIUGGIOLI, 2015, p. 25).

A tradicional fórmula da jurisprudência trabalhista, de considerar o grupo de empresas, para diversos efeitos normativos, como centro unitário de imputação da relação de trabalho, em face da ocorrência de indícios caracterizadores de hipótese de fraude à lei ou de simulação, já não era mais convergente. Isso porque três dos quatro indícios de fato considerados caracterizadores dessa patologia convergiram significativamente com os traços característicos da *fattispecie* da “direção e coordenação de sociedades”, prevista no art. 2.497 do código civil, que não podia mais ser considerada ilícita. São eles: a) unicidade da estrutura organizativa e produtiva; b) integração entre as atividades exercitadas pelas várias empresas do grupo e o relativo interesse comum; c) a coordenação técnico-administrativa e financeira apta a determinar um único sujeito diretivo que faça confluir as diversas atividades das empresas para um escopo comum<sup>189</sup>.

Recentemente a Suprema Corte ressaltou a utilidade de se proceder à atenta validação dos indícios considerados seletivos de uma *patologia* do grupo, em face do nível de integração intersocietário, previsto no art. 2.497 do código civil, “que pode constituir o pressuposto para uma avaliação diferenciada de que a relevância do interesse unitário do grupo diz respeito ao cumprimento das obrigações que resultam funcionais à realização de tal interesse” (PINTO, V., I gruppi imprenditoriali tra diritto dell’Unione europea e diritto nazionale, in Arg. dir. lav., 2011., p. 902, *apud* GIUGGIOLI, 2015, p. 30, tradução livre<sup>190</sup>)<sup>191</sup>.

Entretanto, o legislador italiano, em evidente desconexão normativa com a evolução registrada no Direito Societário, advinda da promulgação do art. 2.497 do

---

<sup>189</sup> O quarto requisito construído pela jurisprudência para considerar o grupo como centro único de imputação do contrato de trabalho, vale dizer, a prestação de serviço a mais de uma sociedade do mesmo grupo, passou a ser considerado consequência natural da aplicação da regra que preside o juízo de imputação do contrato de trabalho. Em outras palavras, é um efeito e não causa da imputação do contrato de trabalho ao grupo.

<sup>190</sup> No original: “che può costituire il presupposto per una valutazione differenziata che la rilevanza dell’“interesse unitario di gruppo” manifesta rispetto all’adempimento delle obbligazioni che risultano funzionali alla realizzazione di tale interesse” (PINTO, V., 2011, p. 902).

<sup>191</sup> Questão complexa, todavia ainda não sedimentada na jurisprudência, é a determinação dos esquemas capazes de representar normativamente as situações em que a prestação de trabalho, empregada por uma pluralidade de empresários separados no plano jurídico formal, seja tratada como um interesse compartilhado.

código civil<sup>192</sup>, e com a finalidade de refrear a tendência jurisprudencial – que ultrapassou o esquema da formal separação subjetiva entre as sociedades pertencentes ao mesmo grupo – estabeleceu, por intermédio do D. lgs 276/2003, a incomunicabilidade da posição jurídica ativa e passiva do empregador no contexto do grupo de empresas. Essa conclusão é extraída do disposto no art. 31, item 3, do mencionado instrumento normativo, que determina que a titularidade das relações de trabalho contraída no âmbito das sociedades individualizadas a elas pertence, e que o fato de se submeterem ao poder de direção da sociedade principal não afeta essa situação. Esse representa o terceiro caminho apontado pela jurisprudência e doutrina italianas.

Nessa linha argumentativa, o grupo de sociedades não possui subjetividade jurídica própria, não podendo figurar como titular da relação de trabalho, cuja imputação é realizada como base da vontade manifestada pelas partes em concreto (VALLEBONA, 2012, p. 217)<sup>193</sup>. Segundo Mazzotta, “nenhuma disposição autoriza-nos considerar que seja possível construir uma espécie de subjetividade unitária no âmbito de um conjunto de empresas ligadas entre si (2002, p. 221, tradução livre<sup>194</sup>).

É permitida a circulação do trabalhador no âmbito do grupo, estabelecendo distintos contratos com as sociedades respectivas ou, mesmo que o contrato de trabalho permaneça o mesmo, a circulação pode ser realizada mediante a cessão de contrato, ou mediante o comando da sociedade principal, ou mesmo em razão da co-titularidade das relações de trabalho (art. 31, item 3, do decreto legislativo nº 276/2003).

Por essa vertente interpretativa, na hipótese de utilização fraudulenta ou simulada do esquema societário, com utilização promíscua dos empregados, os contratos de trabalho celebrados no âmbito de cada uma das sociedades do grupo serão imputáveis a um único sujeito, a sociedade principal (VALLEBONA, 2012, p. 217).

---

<sup>192</sup> Essa ilação é feita, em primeiro lugar, pelo uso da expressão *gruppi di empresa* (expressão até então nunca utilizada na literatura comercialista ou trabalhista, na qual se utiliza a expressão *impresa di gruppo* ou *gruppi di imprese*); em segundo lugar, na norma vem tratada a hipótese de controle (no art. 2359 cod. civ. e no art. 3 do d.lgs. N. 74 del 2002), e não a atividade de direção e coordenação (a única tecnicamente referível ao fenômeno do grupo).

<sup>193</sup> Segundo o autor, no novo sistema é confirmada a proibição de interposição, mas com a eliminação da antes vigente presunção absoluta e com a ampliação das exceções, agora denominada administração de trabalho, permitida inclusive por tempo indeterminado (VALLEBONA, 2012, p. 473).

<sup>194</sup> No original: “[...] nessuna disposizione ci autorizza a ritenere che sia costruibile una sorta di soggettività unitaria nell’ambito di più imprese fra loro collegate.”

No quarto caminho apontado, parte da doutrina e da jurisprudência, sustentando a continuidade da lacuna legislativa na matéria, em face do confronto do art. 31, item 3, do D. legs 276/2003 e do art. 2497 do Código Civil, orientou-se para a ideia da *codatorialità*, que pode ser traduzido para o português como o compartilhamento da condição de empregador (co-empregador). Pode-se dizer que a *codatorialità* é o equivalente italiano da teoria do empregador único.

Segundo Giuggioli, citando passagens da apresentação de Valerio Speciale por ocasião do congresso Aidlass de 2009, a condição de co-empregador se desenvolve no interior do fenômeno de integração contratual hierárquica entre empresas, com intensidade suficiente para configurar uma “empresa integrada” baseada na *fattispecie* civilística de coligação funcional (2015, p. 31).

Para a configuração da condição de co-empregador dois pressupostos são necessários. Primeiro, que o contrato implique a integração hierárquica entre as sociedades componentes do grupo com força suficiente para permitir a individualização de um interesse comum, em razão da integração existente no plano substancial. O segundo pressuposto é que o trabalho prestado seja destinado a satisfazer de forma relevante ou exclusiva “os interesses econômicos ou organizacionais da empresa principal” (GIUGGIOLI, 2015, p. 32).

Embora tenha surgido em contexto diferente daquele do grupo econômico, essa linha interpretativa nele encontra terreno fértil de aplicação, porquanto os pressupostos para configuração da condição de co-empregador se identificam com aqueles elaborados pela jurisprudência para considerar o grupo centro único de imputação, bem como com aqueles que caracterizam a *fattispecie* de direção e coordenação, prevista no art. 2.497 do código civil, e a de controle (art. 2.359 do código civil), ambas favoráveis à integração hierárquica não só de tipo acionário, mas também de tipo contratual.

A obrigação subjetivamente complexa representa eficazmente a situação na qual uma mesma prestação é utilizada para perseguir interesse comum de uma coletividade organizada e oferece melhor resposta às mutações estruturais que envolvem pluralidade de devedores e credores (GIUGGIOLI, 2015, p. 32).

Como ramificação dessa corrente, vozes da doutrina alertam que, no entanto, não se deve configurar o co-empregador toda vez que o trabalho for utilizado no âmbito de um grupo de sociedades, devendo sempre se perscrutar, caso a caso, a concreta modalidade de repartição de poderes entre os sujeitos do grupo, por um

lado, e as concretas modalidades de utilização da mão de obra, de outro. O critério da destinação da prestação de trabalho no interesse do grupo firmou-se, nesse sentido, como apto a identificar as hipóteses nas quais o co-empregador deve ser configurado, bem como para atualizar os indícios distintivos de grupos genuínos e pseudogrupos.

A releitura do mecanismo direcionou a imputação do contrato de trabalho ao co-empregador somente na hipótese em que possa ser constatada a unidade substancial do vínculo contratual entre o empregado e as sociedades pertencentes ao mesmo grupo. Nessa perspectiva assumem importância qualificadora os seguintes elementos: i) a existência de atividade de direção e coordenação unitária; ii) a existência de um interesse de grupo; iii) a existência de estrutura organizativa unitária; iv) a utilização da prestação de trabalho no interesse do grupo, compartilhada pelas várias sociedades a ele pertencentes (GIUGGIOLI, 2015, p. 35). Com efeito, é, sobretudo, o critério da destinação da prestação ao interesse do grupo que distingue os trabalhadores de uma sociedade específica e os trabalhadores do grupo, destinados a cumprir o desenho empresarial comum.

Por fim, tendo em vista a preocupação sobre os interesses legítimos ou ilegítimos dos grupos de empresas, a doutrina e a jurisprudência italianas os classificam em grupos em sentido próprio, ou seja, aqueles que perseguem interesses econômicos legítimos e grupos em sentido impróprio, ou pseudogrupos, que visam a fins econômicos ilegítimos, quer dizer, que têm o objetivo de fraudar a lei (RUDAN, 1991, p. 117).

Tal vertente doutrinária, criticando a visão sistematicamente patológica dos grupos e salientando a necessidade de distinguir essas duas espécies de grupos, preconiza tratamento diferenciado das questões laborais decorrentes da inserção grupal do empregador nas duas espécies. Se o empregador se integrar a um pseudogrupo, deve ser aplicada a regra da proibição de interposição fictícia de empregador. Se, todavia, se tratar de grupos em sentido próprio, o conjunto de sociedades, a princípio, não pode ser considerado empregador, não só pela ausência de personalidade jurídica, como também por causa da autonomia das sociedades que o compõem. Nesse caso, os problemas laborais inerentes devem ser resolvidos no âmbito do empregador formal (MAZZOTTA, 1991, p. 129).

De todo o exposto, pode-se concluir que não existe na Itália legislação que discipline o fenômeno do agrupamento de empresas. De outro lado, também não

existe convergência na doutrina e na jurisprudência sobre o tratamento que deve ser dispensado aos grupos e sobre suas incidências laborais. Ambas se ocupam preferencialmente da noção de grupo para o Direito do Trabalho e, sobretudo, das questões relativas à imputação da titularidade do contrato de trabalho. No próximo item deste capítulo será colocada a variada jurisprudência sobre o tema.

Da resposta à questão da determinação do empregador, que é nuclear ao tema, é que decorrem propostas para solucionar os diversos problemas decorrentes das incidências das normas trabalhistas no contexto de contratação de empregados no âmbito do grupo de empresas.<sup>195</sup>

#### **4.2.2 Tratamento jurisprudencial**

Esse item do trabalho será dedicado a colocar arretos que demonstram a diversidade de entendimento jurisprudencial italiano, sobretudo da Corte de Cassação, sobre a matéria dos grupos de empresas para fins de aplicação das normas trabalhistas.

Como restará patente, não há uniformidade de tratamento do tema, nem há, muitas vezes, coincidência entre o entendimento jurisprudencial e o doutrinário. Cita-se a jurisprudência sobre os pseudogrupos e indícios necessários à caracterização da sua patologia:

Nella giurisprudenza di legittimità si è sempre favorito un approccio di tipo sostanziale nella materia dei gruppi di società e, a partire da Cass. 1 aprile 1999, n. 3136, si è ritenuto che, anche se il collegamento economico-funzionale tra imprese gestite da società del medesimo gruppo non è di per sé solo sufficiente a far ritenere che gli obblighi inerenti ad un rapporto di lavoro subordinato formalmente intercorso fra un lavoratore ed una di esse si debbano estendere anche all'altra, tuttavia ciò può accadere ove sussista una situazione che consenta di ravvisare — anche all'eventuale fine della valutazione di sussistenza del requisito numerico per l'applicabilità della cosiddetta tutela reale del lavoratore licenziato — un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro. Si altresì precisato che tale situazione ricorre ogni volta che vi sia una simulazione o una preordinazione in frode alla legge del frazionamento di un'unica attività fra i vari soggetti del collegamento economico-funzionale e ciò venga accertato in modo adeguato, attraverso l'esame delle attività di ciascuna delle imprese gestite formalmente da quei soggetti, che

<sup>195</sup> Podem ser citadas, por exemplo, as questões relativas à mobilidade dos empregados entre as empresas do grupo; a questão das vicissitudes do contrato de trabalho na extinção ou transmissão de empresa integrante de grupo econômico; a questão relativa à responsabilidade pelos créditos salariais no âmbito do grupo, entre outras.



deve rivelare l'esistenza dei seguenti requisiti: a) unicità della struttura organizzativa e produttiva; b) integrazione tra le attività esercitate dalle varie imprese del gruppo e il correlativo interesse comune; c) coordinamento tecnico e amministrativo-finanziario tale da individuare un unico soggetto direttivo che faccia confluire le diverse attività delle singole imprese verso uno scopo comune; d) utilizzazione contemporanea della prestazione lavorativa da parte delle varie società titolari delle distinte imprese, nel senso che la stessa sia svolta, in modo indifferenziato e contemporaneamente, in favore dei vari imprenditori.

Benché tali elementi non debbano essere necessariamente tutti presenti e dimostrati, nella specie, essi sono tutti sussistenti e sono state tutte provati, anche se i Giudici del merito — e, in particolare, la Corte d'appello — non abbiano motivato sul punto. (CASS. 24 luglio 2015, n. 13116).

Ha affermato in proposito questa Corte (Cass., sez. lav., 15 maggio 2006, n. 11107) che il collegamento economico-funzionale tra imprese gestite da società del medesimo gruppo non è di per se solo sufficiente a far ritenere che gli obblighi inerenti ad un rapporto di lavoro subordinato, formalmente intercorso fra un lavoratore ed una di esse, si debbano estendere anche all'altra, a meno che non sussista una situazione che consenta di ravvisare - anche all'eventuale fine della valutazione di sussistenza del requisito numerico per l'applicabilità della c.d. tutela reale del lavoratore licenziato - un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro; tale situazione ricorre ogni volta che vi sia una simulazione o una preordinazione in frode alla legge del frazionamento di un'unica attività fra i vari soggetti del collegamento economico-funzionale e ciò venga accertato in modo adeguato, attraverso l'esame delle attività di ciascuna delle imprese gestite formalmente da quei soggetti, che deve rivelare l'esistenza dei seguenti requisiti: a) unicità della struttura organizzativa e produttiva; b) integrazione tra le attività esercitate dalle varie imprese del gruppo e il correlativo interesse comune; c) coordinamento tecnico e amministrativo-finanziario tale da individuare un unico soggetto direttivo che faccia confluire le diverse attività delle singole imprese verso uno scopo comune; d) utilizzazione contemporanea della prestazione lavorativa da parte delle varie società titolari delle distinte imprese, nel senso che la stessa sia svolta in modo indifferenziato e contemporaneamente in favore dei vari imprenditori; trattasi di valutazione di fatto rimessa al giudice di merito e sindacabile in sede di legittimità solo per vizi di motivazione. (CASS. 03 luglio 2015, n. 13664).

Entre outras tantas, podem ainda ser abordadas as seguintes: Cass. 9 giugno 1989, n. 2819, in Not. Giur. Lav., 1989, p. 536; Cass. 3 agosto 1991, n. 8532; Cass. 27 febbraio 1995, n. 2261, in Not. Giur. Lav., 1995, p. 381; Cass. 11 novembre 2005, n. 22927; Cass. 15 maggio 2006, n. 11107, in q. Riv., 2007, II, pp. 440 ss.; Cass. 10 gennaio 2012, n. 88, in Not. Giur. Lav., 2012, p. 149.

Sobre a existência de unicidade do grupo, constituindo um único centro de imputação (sujeito jurídico):

Con il quarto motivo il ricorrente, denunciando violazione e falsa applicazione di plurime disposizioni di legge nonché omesso esame di un fatto decisivo per il giudizio oggetto di discussione tra le parti (art. 360, primo comma, nn. 3 e 5 cod. proc. civ.), censura la sentenza impugnata per avere ritenuto che il rapporto di lavoro non fosse riconducibile ad un unico centro di imputazione, facente capo al Gruppo Santander. Era infatti incontestato e documentalmente provato che la S.p.A. Santander costituisse una divisione del Gruppo Santander, dal quale veniva controllata e coordinata. Erano altresì provati lo scambio di personale tra le diverse società del Gruppo nonché l'attività lavorativa del ricorrente in favore del Gruppo. Vi era inoltre un collegamento tra le imprese del Gruppo, costituito dalla unicità delle strutture organizzative e produttive, dalla integrazione delle attività tra le varie imprese, dal correlativo interesse comune, dal coordinamento tecnico e amministrativo-finanziario. L'unicità del Gruppo e la imputabilità allo stesso del rapporto di lavoro rilevavano ai fini della violazione dell'obbligo di *repechage*, essendo impensabile che egli non potesse trovare una collocazione in una struttura di siffatte dimensioni. (CASS. 26 Agosto 2016, n. 17368).

Respeitante à imputação da relação de trabalho, via de regra, à sociedade destinatária direta da prestação de serviço:

La stessa giurisprudenza, che esclude la configurabilità di un'imputazione datoriale al gruppo d'impresе, ha pur tuttavia fatto sempre salva la possibilità di ravvisare un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro (anche ai fini della sussistenza o meno del requisito numerico necessario per l'applicabilità della cosiddetta tutela reale del lavoratore licenziato) ogni volta che vi sia una simulazione o una preordinazione in frode alla legge degli atti costitutivi delle società del gruppo mediante interposizioni fittizie ovvero reali ma fiduciarie, ovvero un'illecita interposizione di manodopera ai sensi dell'art. 1 l. 1369/1960, con conseguente separazione fra datore di lavoro nominale ed effettivo destinatario della prestazione lavorativa: fattispecie tutte esigenti una specifica prova perché dirette ad invalidare quelle conseguenze naturalmente ricollegabili alla distinta ed autonoma personalità giuridica di ogni società, e perché dirette a far valere a fronte dell'apparenza giuridica una diversa realtà di fatto. (Cass. 24 marzo 2003, n. 4724; Cass. 6 aprile 2004, n. 6707; Cass. 15 maggio 2006, n. 11107; Cass. 12 febbraio 2013, n. 3482; Cass. 6 giugno 2014, n. 12817). (CASS. 30 marzo 2015, n. 6366).

Sobretudo no passado, os julgados negavam a existência da unicidade do grupo, afirmando a irrelevância de considerá-lo sujeito ao qual se possa imputar o contrato de trabalho (Cass. 8 agosto 1987, n. 6848; Cass. 2 febbraio 1988, n. 957, in DL, 1988, II, p. 333; Cass. 9 giugno 1989, n. 2819, in NGL, 1989, p. 536; Cass. 1999, n. 12492, in RIDL, 2000, II, p. 555; Cass. 1 febbraio 2003, n. 1527, in GVM, 2003, p. 252).

Sobre a aplicação da doutrina da *codatorialità*, corolário da doutrina brasileira do empregador único:

Il primo motivo di ricorso è infondato, dovendosi dare continuità all'indirizzo interpretativo di questa S.C. secondo cui il collegamento economico-funzionale tra imprese gestite da società del medesimo gruppo non è di per sé solo sufficiente a far ritenere che gli obblighi inerenti ad un rapporto di lavoro subordinato, formalmente intercorso fra un lavoratore ed una di esse, si debbano estendere anche all'altra, a meno che non sussista una situazione che consenta di ravvisare un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro. Ciò presuppone l'accertamento — demandato al giudice di merito — dei seguenti requisiti: a) unicità della struttura organizzativa e produttiva; b) integrazione tra le attività esercitate dalle varie imprese del gruppo e correlato interesse comune; c) coordinamento tecnico, amministrativo e finanziario tale da far individuare un unico soggetto direttivo che faccia confluire le diverse attività delle singole imprese verso uno scopo comune; d) contemporaneo utilizzo della prestazione lavorativa da parte delle varie società titolari delle distinte imprese (cfr., ex aliis, Cass. n. 3482/13; Cass. n. 18843/07; Cass. n. 11107/06). (CASS. 07 luglio 2015, n. 13961)

Il motivo è infondato, dovendosi dare continuità all'indirizzo interpretativo di questa S.C. secondo cui il collegamento economico-funzionale tra imprese gestite da società del medesimo gruppo non è di per sé solo sufficiente a far ritenere che gli obblighi inerenti ad un rapporto di lavoro subordinato, formalmente intercorso fra un lavoratore ed una di esse, si debbano estendere anche all'altra, a meno che non sussista una situazione che consenta di ravvisare un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro. Ciò presuppone l'accertamento — demandato al giudice di merito — dei seguenti requisiti: a) unicità della struttura organizzativa e produttiva; b) integrazione tra le attività esercitate dalle varie imprese del gruppo e correlato interesse comune; c) coordinamento tecnico, amministrativo e finanziario tale da far individuare un unico soggetto direttivo che faccia confluire le diverse attività delle singole imprese verso uno scopo comune; d) contemporaneo utilizzo della prestazione lavorativa da parte delle varie società titolari delle distinte imprese (cfr., ex aliis, Cass. n. 3482/13; Cass. n. 18843/07; Cass. n. 11107/06). (CASS. 13 ottobre 2015, n. 20544).

Sobre essa matéria ainda podem ser citados os seguintes julgados: Cass. 22 febbraio 1995, n. 2008, in Riv. Crit. Dir. Lav., 1995, p. 988; Cass. 20 ottobre 2000, n. 13904; Cass. Soc. 9 settembre 2012, n. 11-12.845 e Cass., 26 febbraio 1990, n. 1439.

Respeitante a outras incidências laborais decorrentes da caracterização do grupo de empresa:

Invero, la tesi propugnata dalla ricorrente non appare conforme alla condivisa giurisprudenza di legittimità formatasi sul punto (ex plurimis, Cass. n.9224/2006), secondo cui "nell'accertare l'ambito di operatività della L. n. 223 del 1991, del citato articolo 8 e nell'individuazione del significato da assegnare ai termini "controllo" e "collegamento", adoperati nel comma 4 bis del suddetto articolo, l'approccio ermeneutico non può essere lo stesso di quello da seguire nella lettura dell'art. 2359 c.c., perché la ratio di quest'ultima norma - in buona misura volta alla specificazione dei suddetti termini da valere nell'ambito delle relazioni industriali e della legislazione avente ad oggetto le singole società nonché i gruppi societari - si differenzia radicalmente da quella della prima disposizione, posta invece a tutela di interessi cui non è di certo estranea una spiccata rilevanza sociale, che impongono all'interprete una lettura estensiva del dato normativo capace di garantirne il perseguimento di detti interessi"; pertanto **"al riconoscimento del diritto all'indennità di cui all'art. 8, comma 4-bis della legge n. 23 del 1991** a favore dell'impresa che assume lavoratori collocati in mobilità ostano non soltanto quei rapporti - tra detta impresa e quella che abbia proceduto a detta collocazione — che si concretizzano in forme di controllo e/o di collegamento espressamente regolate dall'art. 2359 cod. civ. (anche nel nuovo testo di cui al d.lgs. n. 6 del 2003), ma pure quei rapporti tra imprese che si traducano, sul piano fattuale, in condotte costanti e coordinate di collaborazione e di comune agire sul mercato, in ragione di un comune nucleo proprietario o di altre specifiche ragioni attestanti costanti legami di interessi anche essi comuni (legami di coniugio, di parentela, di affinità o finanche di collaudata e consolidata amicizia tra soci, ecc.), che conducano ad ideare, o fare attuare, operazioni coordinate di ristrutturazione, comportanti il licenziamento da parte di un'impresa e l'assunzione di lavoratori da parte dell'altra, e che oggettivamente attestino l'utilizzazione dei benefici per finalità diverse da quelle per le quali essi sono stati concepiti. (CASS. 14 novembre 2011, n. 18766, sem grifos no original)

Peraltro, questa Corte (sez. lav., sentenza n. 1527 - 01/02/2003) ha avuto modo di affermare che il controllo giurisdizionale del **licenziamento intimato per giustificato motivo oggettivo**, consistente in un riassetto organizzativo che comporti la soppressione del posto di lavoro, è limitato alla verifica della reale sussistenza del motivo asserito dall'imprenditore, ai quale, nell'esercizio della libertà di iniziativa economica garantita dall'art. 41 Cost., è riservata la scelta sulle modalità attuative del riassetto, senza che su ciò possa influire l'appartenenza dell'impresa ad un gruppo economico o societario, non potendo il lavoratore vantare diritti nei riguardi delle imprese del gruppo o con riferimento alloro assetti produttivi (cfr. altresì Cass. lav. n. 25270 del 29/11/2011, secondo cui in presenza di un gruppo di società soltanto laddove risulti la concreta ingerenza della società capogruppo nella gestione del rapporto di lavoro dei dipendenti delle società del gruppo, che ecceda il ruolo di direzione e coordinamento generale spettante alla stessa sul complesso delle attività delle società controllate, si determina l'assunzione, nei riguardi della capogruppo, della qualità di datore di lavoro, quale soggetto effettivamente utilizzatore della prestazione e titolare dell'organizzazione produttiva in cui l'attività lavorativa è

inserita con carattere di subordinazione. Conformi nn. 1733 del 2000 e 5496 del 2006). (CASS. 04 ottobre 2016, n. 19775, sem grifos no original)

Conforme se depreende do exposto neste capítulo, nem o sistema brasileiro nem o italiano encontraram a fórmula adequada para tratar o fenômeno do agrupamento de sociedades (também designado como grupo de empresas, empresa plurissocietária, grupo econômico, empresa de grupo, entre outros), para fins de aplicação das normas trabalhistas.

No próximo capítulo será apresentada proposta de enquadramento jurídico desse fenômeno econômico que promoveu a reorganização da empresa, alterando a estrutura do paradigma empresarial sobre o qual foi erigido o Direito do Trabalho: a empresa monossocietária. A ideia jacente é a de que, em uma sociedade de crescente despersonalização do empregador, fragmentação do processo produtivo e precarização das relações de trabalho é essencial assegurar a função normativa do Direito do Trabalho.

Trata-se de construção interpretativa, aderente aos sistemas juslaborais do Brasil e da Itália, que sobreleva o aspecto jurídico-formal e é capaz de garantir aos empregados, no plano jurídico, instrumentos eficazes contra manobras fraudulentas ou outros atos prejudiciais a que se prestam, com facilidade, as interligações grupais.

## 5 A EMPRESA PLURISSOCIETÁRIA E A PERSONALIDADE JURÍDICA LABORAL

Entre os doutrinadores brasileiros é pacífico o entendimento de que o Direito italiano exerceu forte influência sobre o brasileiro, seja em seu ramo empresarial ou no laboral. São também irrefragáveis, nesse sentido, os influxos exercidos pelo uso da técnica legislativa denominada de “metodo dell’economia”, adotada pelo Código Civil Italiano no tratamento da empresa sobre o sistema jurídico brasileiro.

De acordo com Paolo Cendon, o *metodo dell’economia* deve ser “entendido como o método que aspira que a realidade econômica encontre a sua resposta atempada na disciplina jurídica” (1991, p. 320, tradução livre<sup>196</sup>). Ou, segundo Galgano, é aquele pelo qual “as formas jurídicas devem corresponder à substância econômica dos fenômenos regulados pelo direito” (1980, p. 169-170, *apud* CAVALLI, 2014, p. 105).

A maioria dos doutrinadores, conforme demonstrado em capítulo anterior desta tese, reconhecem majoritariamente a origem econômica do fenômeno da empresa, mas sublinham a dificuldade de elaboração de um conceito jurídico a partir do dado teórico econômico, porque “a empresa é um instituto em constante evolução, devendo o direito acompanhá-la, em cada época, conforme as mutações econômicas ocorridas na sociedade” (OLIVEIRA, 1999, p. 112)<sup>197</sup>. Em outras palavras, empresa não é um organismo estático, e o Direito deve acompanhar sua evolução sem aprisioná-la em suas formas rígidas.

Bulgarelli, embora não esteja de acordo com a afirmação de que o Direito se apropriou do conceito de empresa elaborado pelos economistas, prescindindo de um conceito jurídico próprio para designar o fenômeno, acede que a ciência jurídica “deu ao conceito econômico de empresa um ou, mesmo, mais significados jurídicos”

---

<sup>196</sup> No original: “inteso come il il metodo che vuole che la realtà economica trovi il suo puntuale riscontro nella disciplina giuridica”.

<sup>197</sup> Georges Ripert trata da fluidez do conceito jurídico de empresa da seguinte forma: “em economia política a imprecisão do termo autoriza definições pessoais. A empresa é chamada ‘unidade econômica’, mas o é com o intuito de não ser confundida com a exploração que tem significado técnico e com o estabelecimento que não é senão um de seus elementos. Ainda é preciso saber que é a unidade econômica. Uns denominam empresa todo organismo tendente à produção dos bens destinados ao mercado; outros julgam indispensável acrescentar a noção de risco e de lucro. Alguns põem em equação a ideia de coordenação enquanto os mais realistas se apegam às formas da empresa mais que à noção. Tomemos nota dessa dificuldade. O que ela revela é falta de uma noção jurídica” (RIPERT, 1947, p. 277, tradução livre).

(1985, p. 72). “O Direito, ao tocar a empresa, tornou-a jurídica”, afirma o autor (1985, p. 15).

Na verdade, nem a própria ciência econômica é coesa em relação à noção econômica de empresa. Os neoclássicos, conforme demonstrado no capítulo 2 deste trabalho, talvez porque tenham tomado por referência a pequena empresa que dominou a economia mundial durante o século XIX (paradigma que depois foi adaptado para incorporar o modelo da empresa fordista, verticalizada), deixaram de considerar, em sua teoria da firma, que ela se organiza para reduzir os custos de transação.

Essa função da empresa só foi incorporada ao seu conceito econômico a partir da teoria neoinstitucionalista, que revelou que os custos de transação relacionados à utilização de determinados arranjos contratuais poderiam ser evitados pela utilização de mecanismos jurídicos alternativos, sendo essa a razão de existência da empresa, ou seja, a escolha da estrutura mais eficiente de governança de contratos. Na medida em que as trocas econômicas podem ser realizadas por meio de diferentes estruturas jurídicas, à empresa compete verificar quais os incentivos presentes em cada uma dessas estruturas normativas e delas se valer para maximizar sua utilidade.

Como “atividade econômica unitariamente estruturada para a produção ou a circulação de bens ou serviços” (REALE, 1975, p. 45), com o escopo de reduzir os custos de transação para maximizar sua utilidade, o fenômeno econômico da empresa foi recepcionado pelos vários ramos jurídicos com objetivos distintos.

Pelo Direito Empresarial, para servir de anteparo à organização empresarial, legitimando e promovendo sua atuação, mas também garantindo o direito daqueles que nela investiram seu patrimônio (sócios) e que lhe concederam crédito. Afinal, esse ramo jurídico nasceu para garantir os privilégios da classe empresarial e foi construído sob a inspiração ideológica do estado liberal, cuja característica mais notável consiste na preservação, da forma mais ampla possível, da liberdade individual (ANDRADE, 2014, p. 128). Consagrada no princípio constitucional da livre iniciativa, a empresa tem campo vasto de atuação e ampla liberdade para definir seu componente organizacional.

Pelo Direito do Trabalho, por sua vez, a empresa foi concebida para assegurar o direito daqueles que lhe vendem a força de trabalho a troco de contrapartida monetária (trabalhadores). Com o objetivo de cumprir sua função

normativa, esse ramo jurídico elaborou eficiente teoria para amenizar os efeitos da exploração do trabalho humano, baseada no princípio da igualdade substancial, igualando no plano jurídico as partes contratuais da relação de trabalho, para corrigir a desigualdade material verificada no plano dos fatos. Conforme Andrade, o Direito do Trabalho promoveu verdadeira revolução no campo do Direito Privado, especificamente na esfera da autonomia da vontade:

Na medida em que, ao contrário do Direito Privado – centrado na liberdade e na igualdade dos sujeitos da relação jurídica –, reconhece haver uma assimetria entre os sujeitos, no âmbito daquela relação jurídica especial – capital e trabalho, empregador e empregado –, o Direito do Trabalho passou a erigir fundamentos capazes de conceder superioridade jurídica àquele que aparece, nessa relação – o empregado –, na condição de inferioridade econômica em relação à outra parte – o empregador. Daí foi possível elaborar um dos seus princípios nucleares: o Princípio da Proteção. (2012, p. 39)

Enquanto a empresa se organizava tomando por referência a estrutura monossocietária – isto é, uma sociedade constituída por um único ente jurídico, distinto das pessoas dos seus associados –, as fórmulas tradicionalmente concebidas pelo Direito Empresarial e, sobretudo, pelo Direito do Trabalho eram adequadas e suficientes para viabilizar o cumprimento de suas respectivas funções normativas, inclusive no que se refere ao controle do ímpeto de reduzir os custos de transação.

Mas a evolução do paradigma empresarial de estrutura unissocietária para multissocietária abalou as fórmulas normativas estabelecidas, colocando em xeque a eficiência do ramo juslaboral para promover a igualdade substancial das partes do contrato de trabalho. O uso de técnicas de redimensionamento externo da empresa (e não mais de redimensionamento interno, como se verificava no passado), dando repercussão ao fenômeno do agrupamento de sociedades, seja por intermédio de movimentos de concentração ou de desconcentração empresariais, provocou fissura na rede de proteção à parte hipossuficiente erigida pelo ramo juslaboral.

A reestruturação da empresa colidiu fortemente com dois dogmas construídos pelo Direito do Trabalho para sustentar a aplicabilidade de suas normas, vale dizer, **a posição subjetiva das partes na relação contratual e a bilateralidade do contrato de trabalho**. Em outras palavras, a empresa plurissocietária entrou em



choque com a fórmula criada pelo ramo laboral para caracterizar o trabalho livre/subordinado/assalariado<sup>198</sup> e para resolver seus conflitos.

No entanto, essa fissura pode ser suavizada pela correção de um erro interpretativo do passado, que ocorreu quando o Direito do Trabalho abandonou a noção de que **o empregador é a empresa**<sup>199</sup> e a de que subjaz a essa assertiva a concepção de uma personalidade jurídica própria para esse ramo jurídico: a personalidade laboral do empregador.

Ao traduzir juridicamente a figura do empregador no ente jurídico, individual ou coletivo, que titulariza a relação de trabalho, abandonando a noção de empresa para figurar no polo passivo a relação de trabalho, os juslaboristas restringem o alcance do conceito de empregador. Até o momento em que a empresa equivalia, na maioria dos casos, a uma única sociedade comercial, essa interpretação restritiva, embora contestada por alguns autores<sup>200</sup>, não ganhava muito relevo, porque não impedia que o ramo jurídico do trabalho cumprisse a sua função normativa. Eventuais problemas decorrentes desse entendimento restritivo, porque incidentais, eram resolvidos mediante a aplicação mais elástica dos princípios da despersonalização do empregador.

Mas, a partir do momento em que a sociedade comercial unitária passou a não mais compreender toda a extensão da empresa – “atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços”<sup>201</sup> –, a harmonia decorrente da transposição da fórmula civilista da personalidade jurídica das sociedades comerciais para o Direito do Trabalho, com a finalidade de determinar o sujeito empregador, passou a colidir com a configuração dos principais regimes e institutos laborais, sejam de natureza individual ou coletiva<sup>202</sup>.

---

<sup>198</sup> A expressão é de Everaldo Gaspar Lopes de Andrade (2012, p. 38).

<sup>199</sup> Tanto o Direito Brasileiro (art. 2º da CLT) como o Direito Italiano (art. 2094 do Código Civil) relacionam o conceito de empregador ao de empresa, mas os doutrinadores interpretaram o uso da terminologia “empresa” para designar o empregador como uma atecnia, devendo figurar no polo passivo da relação de emprego o ente personalizado (individual ou coletivo).

<sup>200</sup> Por todos, Ludovico Barrasi (1954, p. 30).

<sup>201</sup> Conceito extraído do conceito de empresário constante do art. 966 do Código Civil Brasileiro, réplica quase perfeita do art. 2.082 do *Codice Civile Italiano*, *in verbis*: “È imprenditore chi esercita professionalmente una attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni o di servizi”.

<sup>202</sup> O referente empresarial, organizado sob a forma monolítica, ou unissocietária, influenciou decisivamente a configuração dos principais regimes e institutos laborais, sejam de natureza individual ou coletiva. Podem ser citados de forma exemplificativa: o regime das carreiras (para garantir o a igualdade de tratamento dos trabalhadores ao interno da empresa); o regime disciplinar e de despedimentos por motivos objetivos ligados à empresa; o regime das categorias profissionais (essencial para a identificação da entidade de representação coletiva e da categoria

O Direito do Trabalho tentou tratar da questão, ainda com apego ao dogma da personalização civil do empregador na relação contratual e da bilateralidade do contrato de trabalho, através do desenvolvimento de técnicas para lidar com as relações dissimuladas e ambíguas (FUDGE, 2006, p. 630)<sup>203</sup>. Essa é uma característica marcante do Direito do Trabalho moderno e o volume de material dedicado pelos tribunais e doutrinadores ao refinamento do conceito de empregado vem, conforme demonstrado em capítulos anteriores, ofuscando as poucas tentativas empreendidas para abordar a natureza do empregador (FUDGE, 2006, p. 630).

É na qualidade de unidade econômico-produtiva que a empresa expõe sua relevância para o Direito do Trabalho. E essa unidade econômico-produtiva pode ou não corresponder ao **ente personalizado** que formalmente titulariza a relação de emprego (ou que devia titularizar, no contexto de fraude). O componente organizacional da empresa é fundamental para o enquadramento jurídico do vínculo laboral e para a determinação da posição subjetiva das partes do contrato.

Ramalho esclarece a importância desse componente na determinação da posição subjetiva das partes no contrato de trabalho:

A complexidade do vínculo laboral justifica o reconhecimento, no seu seio, de um duplo nexos: um nexos obrigacional, que tem a ver com a troca das prestações principais das partes (é o que denominamos de binômio trabalho-remuneração) e um nexos organizacional e pessoal, que se reporta à posição subjetiva das partes no contrato (é o binômio subordinação jurídica-poderes laborais) e que permite dar o devido enquadramento jurídico à inserção do trabalhador na organização do empregador-credor. Naturalmente, a organização empresarial subjacente ao vínculo laboral releva no segundo binômio apontado. (2008, p. 31, nota de rodapé)

A noção de empresa, na perspectiva jurídica, conforme demonstrado no capítulo 3 deste trabalho, corresponde à de “atividade econômica organizada de produção e circulação de bens e serviços para o mercado, exercida pelo empresário, em caráter profissional, através de um complexo de bens” (BULGARELLI, 1995, p. 100). É por referência à empresa-unidade econômico produtiva, e não à de

---

preponderante); o regime de representação coletiva (tanto a representação externa, exercida pelo sindicato, como a representação interna, realizada pelas comissões de trabalhadores), o regime de negociação coletiva (sobretudo, para delimitar, no caso brasileiro, a menor unidade competente para a celebração de acordos coletivos), entre outros tantos.

<sup>203</sup> Essa é a solução proposta pela OIT na Recomendação 198 e ratificada pela doutrina e pela jurisprudência brasileiras e italianas.

empresa-sociedade comercial, que o componente organizacional do contrato de trabalho deve ser traduzido.

A dimensão da empresa, assim como a forma jurídica por ela adotada (uni ou plurissocietária), é absolutamente irrelevante para o Direito do Trabalho. O que se deve considerar, no contexto de aplicação das normas trabalhistas, é que sua noção abraça todas as entidades que exercitam uma “atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços”.

Enfim, é a empresa, concebida como unidade produtiva, que releva para a configuração do empregador, e não a forma jurídica por ela adotada. Em outras palavras, é a personalidade jurídica laboral que interessa para a definição de empregador.

### **5.1 A empresa laboral: unidade na complexidade e personalidade trabalhista**

Não obstante toda a transformação na estrutura da empresa, verificada no segundo quartel do século passado, o foco de aplicação das normas trabalhistas continua restrito ao âmbito do ente personalizado que exerce o poder diretivo sobre o trabalho prestado.

No âmbito do Direito do Trabalho há poucos questionamentos sobre a complexificação da estrutura da empresa; muito se fala sobre a reestruturação produtiva e seus impactos no contrato de trabalho, sem atrelar esse movimento ao de reestruturação do próprio sujeito empregador, subjacente à atividade empresarial produtiva. Ao discorrer sobre a empresa e sua nova estrutura organizacional, Judy Fudge, citando Jill Rubery, Jill Earnshaw e Mick Marchington, adverte que ela não é nem uma pessoa nem a entidade jurídica que atua como parte no contrato de trabalho “e não deve ser antropomorfizada ou mesmo reificada como um agente coerente, unificado”. No entanto, citando Freedlang, afirma que “o direito do trabalho faz precisamente isso; trata a organização complexa que é o empregador, na maioria dos casos, como se tratasse de um humano” (FUDGE, 2006, p. 622, tradução livre).

A concepção da empresa como uma entidade jurídica unitária e com limites definidos na sociedade comercial impede que o Direito do Trabalho cumpra sua função de regulador do mercado, não só para corrigir suas falhas, mas, sobretudo,

como vetor de justiça distributiva (LEON-CAEN; PERULLI, 2008, p 18), de justiça social e de solidariedade (FUDGE, 2006, p. 640)<sup>204</sup>.

É ainda essa noção unitária do empregador, não obstante sua fraca base conceitual e empírica nos dias atuais, que continua a exercer influência decisiva sobre a forma de imposição da responsabilidade pela contratação de trabalhadores. Essa perspectiva acarreta dois graves conflitos: o primeiro, em relação às estruturas de controle do trabalho, antes hierarquizado e estratificado dentro de uma mesma célula produtiva e hoje pulverizado em várias células produtivas<sup>205</sup>; o segundo, em relação à determinação do sujeito empregador, ou seja, da relação entre as várias entidades envolvidas no empreendimento comum, que dão origem à empresa laboral.

Embora essas abordagens sejam divergentes em seus pontos de partida, a extensão em que elas se sobrepõem é bastante significativa, porquanto, conforme conclui Fudge, “a fragmentação do trabalho e a mudança de forma das organizações revelaram o problema no coração da determinação do âmbito do emprego” (2006, p. 624, tradução livre)<sup>206</sup>.

Há um conflito entre a concepção binária tradicional do contrato de trabalho que concebe o empregador como um único ente, e aquela decorrente da relação complexificada do contrato de trabalho, cujo polo empregador é constituído por uma empresa formada por várias sociedades que são controladas por uma principal. A obstinação pela existência de uma personalidade jurídica individual para cada uma das unidades que compõem a empresa plurissocietária cria uma série de problemas normativos e distributivos.

Por essas razões, é necessário ir além do contrato bilateral celebrado entre o empregado e seu empregador formal; é necessário também ir além das fronteiras jurídico-societárias do empregador formal para considerar a empresa plurissocietária (ou empresa de grupo) como o centro único de imputação da relação de trabalho.

---

<sup>204</sup> A autora inclui entre as normas trabalhistas que promovem a justiça social aquelas relativas à saúde e segurança ocupacional e aos direitos humanos; e, entre as normas que promovem a solidariedade, as normas de trabalho mínimas necessárias à correção das distorções do mercado (governança econômica) e as normas provenientes de negociação coletiva.

<sup>205</sup> Vale a pena mencionar novamente a abordagem adotada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), na recomendação 198/2006, cujo foco é o desenvolvimento de melhores critérios para lidar com as relações de trabalho dissimuladas e ambíguas. Embora existam razões pragmáticas para esta abordagem, ela não é suficiente para lidar com o problema da fragmentação das organizações e do trabalho.

<sup>206</sup> No original: “The fragmentation of work and the changing form of organizations have revealed the problem at the heart of determining the scope of employment”.

São os trabalhadores que arcam com as consequências da distribuição dos riscos decorrentes da prestação de trabalho entre as diversas células juridicamente independentes da empresa, embora nunca opinem, nem mesmo por intermédio de sua representação sindical, sobre a forma como as empresas são organizadas e as relações de trabalho são estruturadas (FUDGE, 2006, p. 635).

Conquanto boa parte da doutrina juscomercial já propugne pela existência da unidade **econômica** na empresa plurissocietária, a questão da plurissubjetividade do empregador, ou da identificação da unidade da empresa plurissocietária do ponto de vista jurídico, é campo ainda pouco percorrido.

A dificuldade de relacionar o sujeito empregador com a ideia da empresa plurissocietária laboral decorre do fato de que o Direito do Trabalho foi construído com base no paradigma da empresa verticalmente integrada em uma única entidade, estrutura que prevaleceu hegemônica até o início da década de 1980. Não havia necessidade, portanto, de buscar a unidade jurídica das células nas quais a atividade produtiva é organizada pelo empresário, distribuindo os riscos e perseguindo o escopo de reduzir os custos de transação.

No entanto, absorvidos os impactos da terceira e quarta revoluções industriais, cuja base tecnológica permitiu a criação de espaços virtuais de caráter interativo ou controlativo, que serviram de esteio para a fragmentação do processo produtivo em várias unidades espacialmente distantes (ALVES; MARTINEZ, 2002), a atividade produtiva passou a ser desenvolvida em uma variedade de entes, que entrelaçados formaram um amálgama de mercado, hierarquia e rede. Nesse amálgama, os riscos associados ao trabalho tendem a ser deslocados de uma sociedade para outra, sobretudo para perseguir o escopo de redução dos custos de transação, com importantes consequências para os trabalhadores (FUDGE, 2006, p. 638), desafiando o Direito do Trabalho a cumprir sua função normativa no âmbito de um empregador complexificado.

O Direito do Trabalho deve desenvolver técnicas para lidar com a **autonomia controlada** das células produtivas que integram a moderna organização empresarial e com a transferência dos riscos da atividade econômica que ocorre na empresa plurissocietária, que tem impacto dramático sobre os riscos suportados pelos empregados.

É necessário ir além da ideia de identificação do empregador com a pessoa física ou jurídica que exerce controle sobre o empregado e desenvolver uma

concepção capaz de juntar as partes componentes da empresa plurissocietária e reconstituir a ideia de organização produtiva<sup>207</sup>, juntando a imagem completa da empresa e a cadeia de responsabilidades distribuídas entre as várias entidades legais dela integrantes.

Nesse contexto, duas características têm relevo para a delimitação da empresa plurissocietária laboral e, por conseguinte, do empregador complexificado: primeiro, que a contextura formada pelas sociedades que integram a empresa compoem o mesmo processo produtivo de bens ou serviços; e, segundo, que a atividade desenvolvida por esse complexo societário seja controlada a partir de um único centro (a sociedade controladora), que coloniza as sociedades filhas, limitando a sua autonomia.

A organização dos fatores produtivos exercida pela sociedade controladora na empresa plurissocietária laboral invade a autonomia das várias unidades *juridicamente independentes* que a integram. Com efeito, a relação instituída entre essas entidades, vista como uma unidade produtiva, e o tipo de arranjo utilizado para organizar os fatores de produção são determinantes para estabelecer a dimensão do sujeito empregador.

Existe uma unidade profunda sob a pluralidade de pessoas aparentemente distintas que compõem a empresa plurissocietária laboral. Vista como uma unidade produtiva e organizada pela via do **controle intersocietário**, a ela deve ser imputada a responsabilidade pela contratação de trabalho no âmbito de todas as entidades que a compõem, pleiteando, destarte, personalidade jurídica própria para o Direito do Trabalho.

Nessa lógica, cada uma das entidades periféricas que compõem a extensa rede produtiva tem responsabilidade direta (passiva e ativa) pelas obrigações decorrentes da relação de emprego; a solidariedade entre elas que se expressa como efeito da unidade subjacente<sup>208</sup>.

O Direito do Trabalho tem autonomia suficiente para outorgar personalidade laboral a realidades fáticas que visam desvirtuar a aplicação de suas normas, sem que isso importe em seu reconhecimento por outros ramos do Direito. Pode também, seguindo essa mesma lógica, descartar dentro do ramo juslaboral a personalidade

---

<sup>207</sup> O direito francês desenvolveu o conceito de unidade produtiva e social para juntar as partes constituintes de uma empresa (SUPIOT, 1985, p. 627).

<sup>208</sup> Essa abordagem alcança os complexos e multilaterais acordos de trabalho das organizações em rede.

derivada de outros ramos jurídicos, privando-a de efeitos se, trasladada para a seara laboral, causar prejuízos<sup>209</sup>.

Há doutrinadores que defendem, inclusive, que o Direito Brasileiro já “personalizou a empresa” no texto constitucional de 1988, especialmente nos dispositivos dos artigos 170, 173 e 174, que tratam dos princípios gerais da atividade econômica (SOUZA, 2002, p. 282).

No artigo 170, o texto constitucional garante a livre iniciativa, a propriedade privada e o tratamento especial às “**empresas** de pequeno porte”. No art. 173, ao oferecer os elementos que configuram a Empresa Pública, a equipara à “empresa” privada quanto aos privilégios, e, ao se referir ao regime a ser seguido pela empresa pública, faz referência àquele “próprio das **empresas** privadas” (SOUZA, 2002, p. 282). Mais significativo ainda, para o mencionado autor, no sentido da personificação da empresa pelo texto constitucional é o disposto no § 5º do mesmo artigo constitucional, que determina que, independentemente de prejuízos da responsabilização individual dos dirigentes da pessoa jurídica, a lei “estabelecerá a responsabilidade desta, sujeitando-a às punições compatíveis com sua natureza, nos atos praticados contra a ordem econômica e financeira e a economia popular” (SOUZA, 2002, p. 282). E arremata:

Em nossa opinião, e salvo melhor juízo, temos no texto constitucional de 1988 o tratamento da “empresa personificada”, comprometida com o interesse social (Art.170, III função social da propriedade) e que embora garantida pela propriedade privada e pela livre concorrência (Artigo 170, II e IV) deve ser tratada pelo Código Civil com a indeclinável consideração para com estes princípios constitucionais. (SOUZA, 2002, p. 283)

Semelhante raciocínio pode ser feito com o Direito Italiano, cuja Constituição, no art. 43<sup>210</sup>, referindo-se às **empresas** ou à **categoria de empresas** que exploram serviços públicos essenciais, fontes de energia ou que concernem a situações de monopólio de eminente interesse geral, resguarda ao Estado a competência de exploração direta das referidas atividades, mediante reserva original ou

---

<sup>209</sup> Vigé no âmbito juslaboral o princípio da primazia da realidade, pelo qual são os fatos que demonstram na realidade com quem se travou a relação de trabalho.

<sup>210</sup> “Art. 43. A fini di utilita` generale la legge puo` riservare originariamente o trasferire, mediante espropriazione e salvo indennizzo, allo Stato, ad enti pubblici o a comunita` di lavoratori o di utenti determinate imprese o categorie di imprese, che si riferiscano a servizi pubblici essenziali o a fonti di energia o a situazioni di monopolio ed abbiano carattere di preminente interesse generale” (ITALIA, 1948).

transferência, ou ainda possibilidade de transferência das referidas empresas para a comunidade de trabalhadores ou de usuários.

O mesmo se diga em relação à legislação trabalhista de ambos os países. A Consolidação das Leis do Trabalho consagrou expressamente em vários artigos a intenção de “personalizar da empresa”, o que é patente, sobretudo, no artigo 2º, que dispõe:

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. (BRASIL, 1943b, sem grifos no original)

Também nos artigos 164, 425, 448, 449 e 485 da CLT a empresa é vista na condição de empregadora<sup>211</sup>. Além disso, em sua exposição de motivos é expressa a intenção do legislador de utilizar o termo empresa para atribuir o conceito de empregador único à definição de empregador:

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 n.º 435, de 17 de maio de 1937. (BRASIL, 1943a)

O Código Civil italiano, por sua vez, também se utiliza da terminologia empresa com o intuito de dotá-la de personalidade laboral, conforme se infere do art. 2.094, que conceitua o empregado como “aquele que se obriga, mediante retribuição, a colaborar na **empresa**, prestando o próprio trabalho intelectual ou manual à dependência e sob a direção do empreendedor” (ITÁLIA, 1942, sem grifos no original, tradução livre<sup>212</sup>).

Não obstante a clareza dos textos legais, é notável o esforço jurisprudencial e doutrinário para a interpretação “no sentido de anular-lhe a regra, reconduzindo-a para o território privatista, apesar da força da realidade que confirma os seus valores autênticos” (SOUZA, 2002, p. 278).

É necessário ultrapassar o paradigma criado no passado de identificação do empregador com o empresário e não com a empresa. É preciso também superar a

<sup>211</sup> Em uma rápida busca eletrônica, foi constatado que o legislador trabalhista brasileiro se utilizou da terminologia “empresa” por 346 vezes na CLT.

<sup>212</sup> No original:

“Art. 2094 Prestatore di lavoro subordinato

E prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore (2239)”



visão do contrato de trabalho baseada na perspectiva pessoal e bilateral e colocar em pé de igualdade situações concernentes às relações jurídicas laborais quando o empregador se organize sob a forma de empresa plurissocietária, adequando o Direito do Trabalho à nova realidade fática da organização produtiva.

É indispensável ir além dos limites impostos pela personalidade jurídica civil e delimitar a personalidade da empresa laboral, pois contemporaneamente o empregador “pode ser um feixe de entidades, empresas ou pessoas, a depender dos instrumentos jurídicos que amalgamam as relações jurídicas entre aqueles a quem interessa a contratação do trabalho” (MENDES; CHAVES JÚNIOR, 2007, p. 208). Afinal, tornou-se possível seccionar externamente as atividades de produção.

Concentradora de conhecimento, de informações e de tecnologia que permitem o controle de todo o complexo produtivo, tal estrutura organizacional leva ao clímax a relação de desequilíbrio inerente às relações entre capital e trabalho, como já afirmado. Consequência direta é o desequilíbrio das relações do ponto de vista econômico, de distribuição de renda e, sobretudo, de justiça social<sup>213</sup>.

Exatamente por seu potencial de exclusão e de criação de desigualdade nas interações sociais, se impõe o reconhecimento da personalidade jurídica da empresa laboral plurissocietária.

Ora, a empresa contemporânea é estruturada pela reunião de um complexo de unidades produtivas, coordenadas entre si por uma unidade principal (sociedade empresária), de modo que a assimetria (em toda a sua dimensão) entre as organizações e indivíduos deve se constituir na premissa básica para a análise do conteúdo das relações jurídicas, sobretudo quando se pretende avaliar a distribuição da carga de deveres dos sujeitos da relação (MENDES; CHAVES JÚNIOR, 2007, p. 210).

A rediscussão estrutural das relações sociais e inter-individuais se mostra fundamental, como forma viável para a limitação do poder. É preciso discutir com realismo, mas também com idealismo, os limites estruturais e comportamentais ao

---

<sup>213</sup> Nesse tocante, o posicionamento de Celso Furtado nos parece correto, no sentido de que a diminuição de desigualdades e heterogeneidades estruturais seja essencial para transformar um país em nação. Caso isso não ocorra, este poderia se transformar em mera plataforma que hospeda investimentos, sede do poder patrimonial, e não em nação. (2013) É o que ocorre hoje com a concentração empresarial e com a não aplicação da finalidade distributiva do Direito do Trabalho. Para o mesmo autor, poderíamos afirmar que o Brasil se modernizou e expandiu-se, mas isso não poderia ser tratado como desenvolvimento em si, já que este só seria assim considerado se beneficiasse todo o conjunto social, o que não ocorreu nem à época nem ocorre atualmente. (2013)

exercício do poder de controle, regulando seu uso em função dos objetivos que devem nortear o seu exercício.

Nessa perspectiva, deve ser tolhida das organizações empresariais plurissocietárias a possibilidade de contornar a regulação do mercado de trabalho, escondendo-se sob o manto da personalidade jurídica das sociedades que as compõem. A inércia do Direito do Trabalho importará a ruína do postulado sobre o qual se erigiu de assegurar a igualdade jurídica para superar a desigualdade econômica, o que não deixa de indicar retrocesso implícito da proteção trabalhista, conforme indica Daniela Muradas (2010). Isso porque o princípio da vedação do retrocesso social também abrange o seguinte:

Pelo princípio da progressividade dos direitos humanos de caráter econômico, social e cultural, *vincula-se a atividade legiferante nacional ao progresso ininterrupto das condições de proteção à pessoa humana na sua dimensão social*, sendo juridicamente inviável a eliminação dos padrões sociais já estabelecidos, sem a correspondente criação de um conjunto normativo compensatório e qualitativamente vantajoso. (2010, p. 20, grifos no original)

O progresso ininterrupto pode ser interpretado no sentido de que, inexistentes adaptações do Direito para abarcar novas situações que implicam sua incapacidade de proteger os trabalhadores, cabe também aos intérpretes realizar análise que supra tais lacunas. O Direito deve adaptar-se à nova realidade da empresa plurissocietária, visto que:

[...] existe para oferecer soluções aos problemas que a realidade social, econômica ou não, faz surgir. Ora, modificado o problema, deve, necessariamente, ser modificada a solução. O direito deve, em consequência, adaptar-se continuamente à realidade que muda, não fosse assim, ele deixaria de ser solução, para tornar-se mais um problema. (CRISTIANO, 1995, p. 214)

O próximo item se dedicará a desenvolver uma abordagem para identificar o empregador, a fim de estabelecer um conjunto unificador de princípios subjacentes para dar unidade ao complexo de entidades juridicamente independentes que formam a empresa plurissocietária, para fins de aplicação das normas do Direito do Trabalho.

## 5.2 Empresa de grupo e grupo de empresas: a co-fruição de conceitos jurídicos italianos e brasileiros

A formação de grupos societários, não obstante sua pujança desde a segunda metade do século XX, só tardiamente suscitou a atenção dos sistemas jurídicos e, ainda assim, de forma parcelar. A desatenção da ciência jurídica com fenômeno econômico tão relevante da reorganização da empresa é perceptível tanto no ramo jurídico que originalmente lhe acolheu (Direito Comercial) como nas outras áreas jurídicas nas quais tem projeção, como é o caso do Direito do Trabalho.

A agregação de empresas hoje representa o método mais rápido e eficaz para criar uma rede de sociedades com o objetivo de ampliar a operatividade do conjunto de modo mais seguro e incisivo. Essa modalidade de constituição da empresa desfruta da vantagem de reduzir simultaneamente o risco e o custo da exploração da atividade econômica (teorema de Coase), designadamente porque o Direito ainda não foi capaz de adequadamente enquadrá-lo e discipliná-lo.

Para além do aspecto nuclear comum a qualquer manifestação do fenômeno do agrupamento de empresas, é muito difícil isolar um conceito unitário juridicamente operativo de grupo. Por conseguinte, embora corresponda a uma estratégia de concentração na pluralidade de índole econômica, a noção jurídica de grupo oscila de acordo com os interesses subjacentes às normas que com ele lidam e com a finalidade normativa das várias áreas do Direito.

Os desafios dogmáticos que esse fenômeno suscita na ordem jurídica são inúmeros. No domínio juscomercial, por exemplo, ao reconhecimento dos grupos societários subjaz a admissibilidade de controle de uma sociedade por outra, o que põe à prova dois dos seus princípios mais relevantes: a autonomia societária, enquanto ente jurídico; e a responsabilidade limitada das sociedades de capitais. Essa conjugação de fatores evidencia a contradição vivenciada por essa área jurídica que, embora continue a se assentar na autonomia do ente societário, admite formas de controle intersocietário que podem destruir essa autonomia (RAMALHO, 2008, p. 40). Cria-se discrepância entre o quadro normativo e a realidade, visto que no quadro jurídico das sociedades tradicionais o estatuto *ideal* da sociedade isolada e autônoma está em evidente confronto com o estatuto *real*, que constitui o traço característico das sociedades controladas ou coligadas (ANTUNES, 2005, p. 37).

No ramo juslaboral, essa nova forma de organização societária põe à prova a fórmula por ele criada para corrigir as falhas do mercado e cumprir sua função normativa, evitando que o objetivo de reduzir os custos de transação, perseguido pela empresa, afete o trabalhador, parte hipossuficiente da relação laboral. Tanto no âmbito das relações individuais do trabalho, como no âmbito das relações coletivas, o fenômeno do agrupamento de empresas suscita vários problemas. Na seara do direito individual gera questões relativas à formação do contrato (definição da titularidade da relação de emprego), de sua execução (cumprimento de obrigações de fazer e não fazer, como as questões relativas à mobilidade desses trabalhadores no âmbito da empresa plurissocietária) e ainda de sua cessação (referentes às vicissitudes das sociedades que integram o grupo), sobressaindo a questão da responsabilidade pelo cumprimento das obrigações decorrentes da relação de emprego. No âmbito das relações coletivas tem reflexos na representação coletiva dos trabalhadores, na determinação do regime coletivo a eles aplicável, na negociação coletiva e, também, no plano dos conflitos coletivos (RAMALHO, 2008, p. 52).

A solução encontrada pelo Direito brasileiro para imputar responsabilidades da relação de trabalho e todos os efeitos dela decorrentes ao conjunto das sociedades que formam o grupo econômico (visto como um empregador único) semelha solução mais avançada, não fosse a amplitude e diversidade que o conceito de grupo de empresas pode alcançar e, nesse sentido, a impossibilidade de, em muitas situações, subsumir a norma trabalhista ao fato.

Um exemplo é importante para ilustrar a hipótese. Tome-se por referência um grupo econômico constituído por empresas que exploram três ramos de atividades distintas, por exemplo, a construção civil, a atividade bancária e a atividade de telecomunicações<sup>214</sup>. Ao aplicar a teoria do empregador único, vários problemas podem ser suscitados como, por exemplo, a definição da categoria preponderante para fins de enquadramento sindical; o instrumento normativo a ser aplicado no contexto do grupo; a definição do grau de risco da atividade econômica para efeitos de adoção de medidas de saúde e segurança e dimensionamento de alíquotas de contribuição previdenciária<sup>215</sup>; a possibilidade de transferência do empregado no âmbito de todas as sociedades integrantes do grupo; a garantia de condições

---

<sup>214</sup> Esse é um exemplo de grupo econômico real no Brasil, denominado “Grupo Contax”.

<sup>215</sup> Vide a propósito capítulo 4 deste trabalho, item 4.1.1.2.

uniformes de trabalho a todos os empregados do grupo econômico, possibilitando o pedido de equiparação salarial (art. 461, CLT); o dimensionamento do número de empregados para fins do cumprimento de cotas legais de contratação de empregados com deficiência, e vários outros.

A vastidão e a variabilidade dos interesses que unem as empresas que formam o grupo tornam-se obstáculo para que a teoria do empregador único seja aderente a todas as hipóteses de agremiação de sociedades, porquanto o Direito do Trabalho tem como referência normativa a empresa vista como uma unidade produtiva.

Por outro lado, uma espécie de agremiação empresarial, normalmente instituída para ultrapassar a aplicação das normas trabalhistas, tem sido tratada fora do escopo da agremiação societária e, por conseguinte, fora do âmbito de aplicação da teoria do empregador único. Trata-se da formação de grupos de empresas com o objetivo de descentralizar a produção de bens e serviços. Muitas empresas, no processo de descentralização produtiva, ao invés de contratar uma empresa independente para externalizar sua produção de bens e serviços, o fazem por intermédio de empresa integrante do mesmo conjunto econômico, em uma simbiose espúria.

É que, na maioria dos casos de descentralização produtiva, há ingerência claramente invasora do poder organizativo da sociedade comitente no âmbito de atuação das terceiras, o que impõe que o tema seja revisitado e também abordado sob a ótica da organização da produção, da estrutura da empresa e das relações de controle intersocietário, e não apenas sob a ótica da prestação de serviços subordinados a um empregador formal. Para tal é necessário “delimitar a potestade organizativa da empresa comitente”<sup>216</sup> e realçar a responsabilidade da entidade que exerce controle sobre as demais entidades que compõem o mesmo processo produtivo (sociedade empresária).

Tanto a jurisprudência trabalhista como a doutrina especializada italiana, brasileira e internacional abordam o fenômeno da descentralização produtiva apenas sob o ângulo da prestação de serviços. E isso fez com que o tratamento jurídico do fenômeno tivesse um alcance limitado, já que despreza que, em sua essência, o que

---

<sup>216</sup> No original: “Delimitar la potestad organizativa de la empresa comitente” (DIESTE Juan Francisco, Responsabilidad laboral derivada de las distintas formas de tercerización del trabajo, p. 326 *apud* DELGUE, 2012, p. 10).

lhe dava origem era a transmutação da organização da empresa com radiações decisivas sobre o conceito de empregador.

É necessário ultrapassar a equação que identifica o empregador com a pessoa física ou jurídica que exerce controle sobre o empregado, e desenvolver uma concepção capaz de juntar as partes componentes da empresa plurissocietária e reconstituir a ideia de organização produtiva<sup>217</sup>, juntando a imagem completa da empresa e a cadeia de responsabilidades distribuídas entre as várias entidades legais dela integrantes.

Nesse sentido, este trabalho se propõe a apresentar proposta para o enquadramento jurídico do fenômeno da reestruturação organizativa da empresa, mais abrangente, aderente aos sistemas normativos italiano e brasileiro, porque permite que o fato do agrupamento empresarial se torne subsumível às normas trabalhistas.

A proposta se inicia pela apresentação de nova classificação para o fenômeno do agrupamento de sociedades, concebida a partir da co-fruição de conceitos e teorias de ambos os sistemas normativos, com pinceladas de ineditismo: a classificação quanto à amplitude do escopo do grupo.

Essa nova classificação importa a construção de duas concepções para o fenômeno do agrupamento de sociedades: uma ampla, ou orgânica, que contempla todas as conjecturas do agrupamento societário, e outra, de natureza especial ou estrutural, que delimita apenas as fronteiras do agrupamento que releva para o Direito do Trabalho, denominada, em respeito e referência à teoria que a inspirou, como *empresa de grupo* ou empresa plurissocietária laboral.

O conceito orgânico de agrupamento de empresas abrange todas as hipóteses e conjecturas do agrupamento de sociedades, independentemente do fim a que se destinam ou do interesse pelo qual as sociedades são movidas para a formação do conjunto. Nesse amplo conceito se inserem todas as formas de concentração e desconcentração empresarial, bem como todos os elos intersocietários, sejam vínculos de subordinação (grupo vertical) ou de coordenação (grupo horizontal).

---

<sup>217</sup> Conforme já abordado, a união das partes constituintes de uma empresa foi tratada pelo direito francês, que desenvolveu o conceito de unidade produtiva e social para esse fim (SUPIOT, 1985, p. 627).

O conceito orgânico para o fenômeno dos grupos de empresas, que abrange todas as formas de agregação empresária, prescindindo dos interesses envolvidos, legítimos ou ilegítimos, ou da natureza do vínculo que os agrega, é fornecido por Pizzal como “um agregado de empresas com fortes vínculos jurídico-econômicos” (2015, p. 11, tradução livre<sup>218</sup>).

Contudo, a adoção desse critério genérico não é suficiente para efetivar as incidências laborais. Conquanto os grupos representem objetiva forma de organização da empresa, garantida pelo princípio constitucional da livre iniciativa<sup>219</sup>, existe determinada tipologia organizativa da empresa que merece a tutela especial do Direito do Trabalho, porque não pode desenvolver-se em contraste com a função social, com os valores sociais do trabalho e com a dignidade humana.

Da diversidade de formas e interesses que o agrupamento de empresas pode assumir nascem combinações que têm maior repercussão sobre os valores que o Direito do Trabalho visa resguardar. Por essa razão, a perspectiva estrutural de cunho meramente laboral deve ser adotada, para estabelecer o contorno específico das agremiações societárias que tem relevo para esse ramo jurídico, com vistas a contornar os problemas axiológicos que o fenômeno grupal suscita.

Trata-se de espécie de grupo societário que agrega duas características especiais: a primeira é que a contextura formada pelas sociedades que integram a empresa plurissocietária constitua ou complete o mesmo processo produtivo de bens ou serviços; e a segunda é que a atividade desenvolvida por esse complexo societário seja controlada a partir de um único centro (a sociedade controladora), que coloniza as sociedades filhas, limitando sua autonomia.

Porque a empresa abandonou a forma unissocietária e passou a se organizar mediante estrutura complexa, composta por várias sociedades vinculadas entre si, é necessário o reconhecimento e acolhimento no ramo jurídico laboral de um conceito de empresa plurissocietária que preserve as características do modelo que lhe serviu de inspiração.

Tal perspectiva adota como modelo paradigmático a empresa-unidade produtiva, pois é juridicamente relevante para essa especialidade do Direito que, no

---

<sup>218</sup> No original: “un aggregato di imprese con forti legami giuridico-economici”.

<sup>219</sup> Previsto no art. 170, inciso IV, da Constituição Brasileira e no art. 41 da Constituição Italiana, pelo qual a “iniciativa economica privata è libera”.

contorno da empresa plurissocietária que lhe seduz, seja respeitada a concepção jurídica de empresa, sobre a qual foi erigido.

No entanto, em adição, é também relevante a noção de controle para dar coesão à ideia de empresa plurissocietária. Controle que não se restringe às formas de participação decisiva no capital das sociedades controladas, assumindo variadas formas de domínio contratual, que impõe dependência econômica e/ou tecnológica do processo produtivo de bens e serviços. Controle que pode derivar de situações diversas, fáticas ou até mesmo pessoais, não tendo necessariamente que passar pela questão acionária (PRADO, 2005, p. 12). É que a flexibilidade de organização dos grupos societários, característica que lhes possibilita a rápida adaptação às exigências de mercado, também imprime essa mesma maleabilidade em relação às formas de controle entre elas instituídas<sup>220</sup>.

Assim, a empresa plurissocietária laboral é aquela constituída por sociedades juridicamente autônomas, ligadas entre si por vínculos de subordinação com a sociedade controladora, de natureza interna ou externa, que revelam uma unidade produtiva. Ou, em outras palavras, a empresa plurissocietária laboral caracteriza-se pela união de diversas entidades juridicamente autônomas que, sob o controle da sociedade-mãe, constituem uma mesma unidade para a produção de bens e serviços.

Com efeito, o conceito de *empresa de grupo* (ou empresa plurissocietária laboral) destaca-se do conjunto de agrupamentos que integram o conceito orgânico, para formar um subconjunto próprio, com incidências laborais específicas, com vistas a contornar os problemas axiológicos que o fenômeno grupal suscita.

O núcleo referencial da empresa plurissocietária laboral continua sendo a “atividade econômica organizada de produção e circulação de bens e serviços para o mercado, exercida pelo empresário, em caráter profissional, através de um complexo de bens” (BULGARELLI, 1995, p. 100), mesmo que por intermédio de várias células juridicamente autônomas.

As referências das normas laborais à empresa-unidade econômica de produção são imprescindíveis exatamente porque é essa valência que permite a modelação do conteúdo dos vínculos laborais de modo diverso daquele tratado nos

---

<sup>220</sup> Nos capítulos 2 e 4 desta tese há vasta referência às hipóteses mediante as quais o controle pode se manifestar, que vão desde a participação decisiva no capital, ao controle gerencial ou ao controle econômico e tecnológico, estes últimos com influência decisiva sobre os grupos societários formados a partir da descentralização produtiva.



contratos obrigacionais que envolvem prestação de serviços. Dito de outra forma, a referência à empresa-unidade econômica produtiva permite valorizar o componente organizacional do contrato de trabalho.

Por outro lado, a imprescindibilidade da existência de vínculos de subordinação das sociedades controladas em relação à sociedade controladora para a configuração da empresa plurissocietária laboral emerge da própria ordem jurídica, que dota tal entidade de autonomia. É que, quando as relações intersocietárias do grupo assumem a forma de controle exercido pela sociedade principal, deixam de ser voluntárias para se tornarem orgânicas<sup>221</sup>, afastando a evocação do princípio da livre iniciativa para fundamentar a liberdade de agremiação. E, se a autonomia não pode ser exercida, ao Direito do Trabalho, que é regido pelo princípio da primazia da realidade, cabe impor ao conjunto a responsabilidade pelas obrigações contraídas para satisfazer o interesse plural.

Não é válido, nesse sentido, o argumento de que as sociedades controladas integrantes do grupo mantêm a independência jurídica, mitigando apenas sua independência econômica. É que, sendo a empresa um conceito de origem econômica, as restrições quando a esta independência se irradiam imediatamente na seara jurídica.

Assim, sendo necessário atingir a realidade jurídica do grupo econômico para que o Direito do Trabalho possa cumprir sua finalidade normativa, a solução adotada para perseguir esse desiderato passa pelo acolhimento da noção alargada do fenômeno (concepção orgânica), mas também pela concepção própria a esse ramo jurídico (concepção estrutural), aqui denominada empresa plurissocietária laboral, ou *empresa de grupo*.

Proposta a classificação, necessário promover o enquadramento jurídico de ambas as espécies, tanto no direito italiano como no brasileiro. Essa é a fase final deste trabalho.

Ao grupo de empresas, em seu sentido orgânico, destacados os agrupamentos de sociedades que se inserem no conceito de *empresa de grupo*, ou empresa plurissocietária laboral, devem ser atribuídos efeitos específicos, não condizentes com a caracterização do empregador único, tendo em vista sua

---

<sup>221</sup> A terminologia orgânica aqui é utilizada no sentido de pertencente característico de um organismo vivo.

variabilidade tanto em relação à estrutura interna quanto em relação à origem ou aos objetivos perseguidos.

Nesse caso, deve ser adotada uma perspectiva dinâmica de índole juscomercial, para fins de impor responsabilidade meramente passiva para a garantia dos créditos trabalhistas das relações de trabalho realizadas no âmbito de cada sociedade isolada.

Para essa categoria de agrupamentos, no caso brasileiro, deve ser atribuída a todas as sociedades integrantes do grupo a solidariedade passiva para o cumprimento das obrigações decorrentes da relação de emprego, com fulcro no § 2º do art. 2º da CLT e § 2º do art. 3º da CLT. Nesse caso, não há que se falar em solidariedade dual, ou seja, a solidariedade ativa e passiva que fundamenta a tese do empregador único, que subjaz a pluralidade de empresas formalmente independentes que constituem o grupo.

No caso italiano, deve ser atribuída a todas as sociedades integrantes do grupo econômico em sentido amplo a responsabilidade subsidiária para o cumprimento das obrigações decorrentes da relação de emprego, ante a falta de previsão legislativa para imposição da responsabilidade solidária, visto que esta não se presume, decorre da lei ou da vontade das partes.

De outro lado, à *empresa de grupo* deve ser imputada a titularidade das relações de trabalho havidas no conjunto das sociedades que a integram, independentemente do empregador aparente, qual seja, aquele que formaliza os contratos de trabalho. Constituída a empresa de grupo, que é inferida do próprio conceito de empresa (artigo 2º, da CLT, no caso brasileiro e arts. 2.082 e 2.083 e 2.094 do Código Civil Italiano), passa a ser ela a empregadora real, em detrimento do empregador aparente, e a responsabilidade a ela atribuída pelo legislador é ampla, enfocando não apenas os aspectos obrigacionais relativos ao pagamento dos créditos trabalhistas, mas também os jurídicos atinentes às relações individuais de trabalho e às relações coletivas<sup>222</sup>.

A ideia jacente é a de que, em uma sociedade de crescente despersonalização do empregador, de pulverização de empreendimentos

---

<sup>222</sup> No âmbito do direito individual reflete sobre questões relativas à formação do contrato de trabalho (titularidade da relação de emprego), à sua execução e ainda à sua cessação, sobressaindo a questão da responsabilidade pelo cumprimento das obrigações decorrentes da relação de emprego. No âmbito das relações coletivas tem reflexos na representação coletiva dos trabalhadores, na determinação do regime coletivo aplicável aos trabalhadores e, também, no plano dos conflitos coletivos (RAMALHO, 2008, p. 52).

empresariais e de reestruturação organizacional da empresa, é essencial a comunicação do caráter informal dos conceitos, no Direito do Trabalho, em moldes que ofereçam aos empregados plena garantia contra manobras a que se prestariam, com facilidade, as interligações grupais, caso prevalecesse o aspecto meramente jurídico-formal.

Nesse sentido, uma vez caracterizada a empresa plurissocietária laboral, resta caracterizado o empregador único<sup>223</sup>, para todos os efeitos trabalhistas, sem nenhuma exigência adicional de que o serviço seja prestado no interesse do grupo. As diversas sociedades que integram a *empresa de grupo* passam a ser vistas como meros departamentos do conjunto, dentro do qual circulam livremente os empregados, com todos os direitos, como se o contrato de trabalho tivesse sido constituído com o conjunto das empresas.

A noção de empregador único que subjaz a pluralidade de sociedades que integra a empresa plurissocietária laboral decorre do fato de que as sociedades reciprocamente entrelaçadas formam um todo complexo, mas compacto, porquanto respondem ao mesmo interesse. Os poderes empregatícios se situam ao nível do grupo e não ao nível de cada uma das sociedades que o integram, mesmo quando os direitos e obrigações nasçam no âmbito individual.

A consequência da existência da empresa de grupo é a responsabilidade solidária dual de todos os componentes do conjunto. A solidariedade se expressa como efeito da unidade subjacente.

Por fim, o fenômeno do agrupamento de empresas não deve ser tratado sob a perspectiva da patologia, como o faz o Direito Italiano, ou seja, ser caracterizado apenas quando verificada hipótese de fraude ou simulação, com base em restritivos indícios de fato, consagrados na jurisprudência para caracterizar o grupo de fato, quais sejam: i) unicidade da estrutura organizativa e produtiva; ii) integração entre a atividade exercitada pelas várias entidades autônomas do grupo e seu relativo interesse comum; iii) coordenação técnico-administrativa e financeira capaz de individualizar um único sujeito diretivo que faça confluir para o mesmo objetivo comum as diversas atividades das sociedades isoladas; iv) utilização contemporânea da prestação de trabalho pelas sociedades integrantes do grupo, de

---

<sup>223</sup> Inferido do próprio conceito de empresa.

modo que ela seja desenvolvida de forma indiferenciada e contemporaneamente em favor de vários empresários (individual ou coletivo).

Nesse caso, o contrato de trabalho, no Direito Italiano, só é imputado ao grupo, entendido como centro unitário, quando caracterizada a hipótese fraudulenta ou simulatória, já que, regra geral, a relação de emprego se processa no âmbito das sociedades individualizadas. É preciso ultrapassar a ideia que identifica o empregador com a pessoa física ou jurídica que contrata o trabalho *livre/subordinado/assalariado*. O empregador deve ser concebido como um todo complexo e compacto, capaz de juntar as partes componentes da empresa plurissocietária preservando a ideia de organização produtiva, que forma a imagem completa da empresa e reconstitui a cadeia de responsabilidades distribuídas entre as várias entidades legais dela integrantes.

É necessário discutir com realismo a nova estrutura organizacional da empresa, suplantando os limites impostos pela personalidade jurídica civil para delimitar a personalidade da empresa laboral, afinal, tornou-se possível seccionar externamente as atividades de produção.

A discussão deve ser tratada com realismo, mas também com idealismo, abordando os limites estruturais e comportamentais ao exercício do poder de controle intersocietário e impedindo que as organizações empresariais plurissocietárias contornem a regulação do mercado de trabalho, escondendo-se sob o manto da personalidade jurídica das sociedades que a compõem. A inércia do Direito do Trabalho importará a ruína do postulado sobre o qual se erigiu, vale dizer, promover a justiça social e garantir os valores sociais do trabalho.

Enquanto as organizações se fragmentam, é necessário que o Direito do Trabalho faça o caminho inverso, promovendo a integração das partes que se esfacelam e identificando esse todo complexo, mas compacto, com o empregador. É preciso revitalizar a contribuição distintiva do Direito do Trabalho, que é a de fortalecer os laços de solidariedade social, para promover o poder de oposição e alcançar a responsabilização democrática no mundo do trabalho (FUDGE, 2006, p. 648).

## 6 CONCLUSÃO

Há duas abordagens possíveis para a determinação do escopo do trabalho subordinado no contexto de multiplicidade de entidades jurídicas que se beneficiam do trabalho prestado.

A primeira delas consiste no desenvolvimento de melhores critérios para lidar com as relações de trabalho dissimuladas e ambíguas (Recomendação 198 da OIT). Essa abordagem impregnou o Direito do Trabalho moderno e o volume de material dedicado pelos tribunais e doutrinadores ao refinamento do conceito de empregado ofuscou as poucas tentativas empreendidas para abordar a transmutação da natureza do empregador. Essa expressiva e hegemônica abordagem, sob a ótica da prestação de serviços, ratificou a assimilação da figura do empregador com a do empresário (individual ou coletivo) e não com a da empresa, concebida como “atividade econômica unitariamente estruturada para a produção ou a circulação de bens ou serviços” (REALE, 1975, p. 45).

Com base nesse tratamento, cujo enfoque se restringe à relação havida entre os empregados e a célula empresarial que efetivamente exerce o poder diretivo, o fenômeno da reestruturação da empresa é pouco notado. Sem se preocupar com a razão pela qual as empresas se reestruturam, com a natureza das inter-relações societárias e com os efeitos da relação de emprego no complexo da organização empresarial hodierna, essa abordagem não auxilia o Direito do Trabalho no cumprimento da sua função normativa, que, *lato sensu*, é a correção das falhas do mercado, provenientes da apropriação da *mais valia*.

A desintegração vertical da empresa, materializada pela adoção de uma estrutura organizacional plurissocietária, causou profunda ruptura na base conceitual sob a qual o Direito do Trabalho foi erigido. No entanto, essa extrusão pode ser excedida se o tema for abordado sob a ótica da nova estrutura da empresa (empresa plurissocietária), que mantém sua base conceitual na *organização dos fatores da produção*, realizada pelo empresário, ainda que o faça de forma descentralizada, em diversas entidades juridicamente autônomas. Esse é o objeto da segunda abordagem, que permeia todo esse trabalho.

Peculiaridades da legislação brasileira e italiana e, sobretudo, do fenômeno mundial de agrupamento de empresas, colocaram sobre essa forma de descentralização produtiva (da empresa-mãe para empresas controladas, ou

coligadas) um manto de proteção poderoso: o princípio da liberdade e o seu corolário na atividade econômica, a livre iniciativa.

A conclusão a que se chega, após a análise dos sistemas normativos brasileiro e italiano, é que os mecanismos criados para assegurar o cumprimento da função social da empresa (limitação constitucional do princípio da livre iniciativa) e, por consequência, destinados a refrear ou disciplinar o fenômeno econômico da empresa plurissocietária, foram subdimensionados.

No caso brasileiro, a avançada teoria do empregador único<sup>224</sup>, criada pela doutrina e pela jurisprudência para atribuir a prevalência do empregador real em face do aparente, não obstante sua larga abrangência, não contempla as situações de agrupamentos de sociedades com a finalidade da descentralização produtiva, quando o controle sobre as entidades autônomas que compõem o complexo produtivo é exercido por uma das sociedades que o integram (sociedade controladora, ou sociedade mãe).

Por outro lado, porque não limita a amplitude das empresas plurissocietárias para fins de aplicação do Direito do Trabalho, a teoria do empregador único esbarra na extensão da titularidade da relação de emprego e, por conseguinte, da responsabilidade própria do empregador (ativa e passiva), a agrupamentos que são movidos por interesses estranhos ao Direito do Trabalho, como é o caso dos agrupamentos para fins concorrenciais, fiscais, especulativos, entre outros. Carece, portanto, dos contornos próprios da empresa plurissocietária laboral, para fins de formatar as incidências laborais próprias a esse agrupamento especial.

No caso italiano, a multiplicidade de teorias criadas para caracterizar os grupos constituídos para fraudar a lei, e seus avanços e recuos, acabaram impedindo que o fenômeno fosse tratado em um contexto mais amplo, dimensionando suas incidências laborais mesmo no caso dos grupos considerados legítimos<sup>225</sup>.

Apesar de evidente o ponto de encontro entre os fenômenos da descentralização produtiva entre sociedades sem vínculos de participação societária e daquela realizada entre sociedades vinculadas entre si através de participação no

---

<sup>224</sup> Pela teoria do empregador único, o empregador real, em contraponto ao empregador formal, é constituído pelo conjunto de todas as pessoas, físicas ou jurídicas, que formam o grupo econômico.

<sup>225</sup> O direito italiano classifica os grupos de empresas em grupos em sentido próprio, ou seja, aqueles que perseguem interesses econômicos legítimos, e grupos em sentido impróprio, ou *pseudogrupos*, aqueles que visam a fins econômicos ilegítimos, ou seja, que têm o objetivo de fraudar a lei (RUDAN, 1991, p. 117).

capital, elas continuaram sendo tratadas de forma diferente pela legislação trabalhista. A primeira, como forma de intermediação de mão de obra, de subcontratação ou de terceirização de serviços, lícitas ou ilícitas<sup>226</sup>, conforme o caso; e a segunda como grupo econômico<sup>227</sup>, que, no caso italiano, também pode assumir a patologia da fraude<sup>228</sup>.

Esse trabalho se dividiu em cinco capítulos de desenvolvimento.

Após a introdução, foi abordada, no segundo capítulo, a forma de percepção do problema dos grupos econômicos pela autora, fortemente influenciada pelas evidências empíricas encetadas em sua vida profissional na carreira de auditoria fiscal do trabalho no Brasil.

No terceiro capítulo, foi traçado panorama mais completo do fenômeno econômico de mutação do perfil da empresa, que passou a adotar a forma de organização plurissocietária, com algum matiz dos reflexos dessa transformação nos ramos jurídicos que com ele guardam relação, sobretudo o Direito Societário e o Direito do Trabalho.

O movimento expansionista da empresa, que até da década de 1950 adotava a estrutura unissocietária, abandonou as técnicas jurídicas de fusão, incorporação e aumento de capital, até então utilizadas para seu redimensionamento interno, e passou a empregar práticas de colaboração intersocietárias ou de controle exercido pela sociedade principal sobre as sociedades a ela vinculadas. Por outra vertente, o movimento de cisão das empresas também sofreu alteração: o empreendimento capitalista passou a se basear no modelo de produção difusa, consubstanciado em uma rede de subcontratação perpassada entre sociedades comerciais apenas formalmente autônomas, porque também vinculadas à sociedade-mãe por uma

---

<sup>226</sup> Independentemente da licitude ou ilicitude, frisamos a posição de Daniela Muradas, no sentido de que “as contratações atípicas estabelecem uma cidadania de segunda categoria, com quebra do princípio político da igualdade, quer em sentido formal, quer em sentido substancial, em desalinho com o princípio da não discriminação, de caráter universal” (2014, s/p)

<sup>227</sup> O Direito Empresarial Brasileiro regulamentou os grupos econômicos por intermédio da Lei 6.404/76, e o Direito Laboral, por intermédio do art. 2º, § 2º da CLT; o sistema italiano o fez de forma parcelar, por intermédio de uma regulação fragmentada, cujos contornos, ainda indefinidos, são fornecidos pela doutrina e pela jurisprudência.

<sup>228</sup> O direito italiano classifica os grupos de empresas em grupos em sentido próprio, aqueles que perseguem interesses econômicos legítimos e grupos em sentido impróprio, ou *pseudogrupos*, aqueles que visam a fins econômicos ilegítimos, ou seja, que têm o objetivo de fraudar a lei (RUDAN, 1991, p. 117)

relação de domínio<sup>229</sup>. Do ponto de vista jurídico, em qualquer das situações, de concentração ou de desconcentração, a empresa unitária cedeu lugar à formação do grupo de sociedades<sup>230</sup>.

Ainda nesse capítulo, são abordadas as teorias econômicas da firma desenvolvidas pela escola neoclássica, que teve Jevons, Menger e Walras como seus precursores, e pela escola neoinstitucionalista, edificada a partir da teoria dos custos de transação, elaborada por Ronald Coase. A firma, desvendada pelos neoinstitucionalistas, passou a ser vista como um agente econômico real, dotado de conduta, ao contrário da firma dos neoclássicos que apenas adaptava-se às circunstâncias do mercado. As empresas deixaram de ser concebidas só como “meras funções de produção padronizadas e tornaram-se organizações idiossincráticas, que enfrentam desafios diferenciados e tomam decisões com base em conhecimento próprio e modos de agir específicos” (FEIJÓ; VALENTE, 2004, p. 357).

A visão neoinstitucionalista da firma permitiu a primeira aproximação entre os movimentos de concentração empresarial (grupos de empresas) e os de desconcentração empresarial (terceirização), uma vez que ambos visam economicamente a diminuir os custos da transação, adotando para tal a forma jurídica da empresa plurissocietária.

No quarto capítulo, entrando na questão central da tese, abordou-se a evolução do conceito jurídico de empresa e sua origem econômica, demonstrando como a figura da empresa sempre esteve subjacente ao desenvolvimento normativo do Direito do Trabalho e do Direito Empresarial. Também se deu destaque ao relevo laboral da organização empresarial, demonstrando sua vinculação e assimilação com o conceito de empregador, não obstante a notável construção doutrinária e jurisprudencial, no sentido de restringir a concepção deste último no ente jurídico, individual ou coletivo, que titulariza a relação de trabalho, abandonando a noção de empresa para figurar no polo passivo a relação de trabalho.

Propondo uma releitura do princípio da despersonalização do empregador que rege o Direito do Trabalho, se deu realce à necessidade de evolução do

---

<sup>229</sup> A dominação não provém apenas da participação no capital social de uma sociedade sobre outra, mas pode dimanar de várias situações de fato, que utilizam técnicas de controle externo, conforme também é apresentado no mencionado capítulo.

<sup>230</sup> “Conjunto mais ou menos vasto de sociedades comerciais que, embora conservando formalmente a sua própria autonomia jurídica se encontram subordinadas a uma direção econômica unitária exercida por uma outra sociedade” (ANTUNES, 2005, p. 35).



conceito de empregador para acompanhar as modernas formas de organização empresarial e permitir que o Direito do Trabalho cumpra a sua função normativa.

No quinto capítulo, tratamos a forma pela qual os direitos italiano e brasileiro recepcionaram o fenômeno dos grupos de empresas e as teorias construídas para dimensionar as valências laborais desse fenômeno.

No caso brasileiro, foi elaborada a teoria do empregador único<sup>231</sup>, que, a despeito do seu caráter protetivo, esbarra em duas questões:

- i) Não foram traçadas as fronteiras da empresa plurissocietária, que tem interesse para Direito do Trabalho e, por isso, em razão da vasta amplitude do fenômeno, a teoria empregador único não é aderente às formações grupais movidas por interesses externos a esse ramo jurídico, como é o caso das agregações empresariais para atender interesses concorrenciais, fiscais, especulativos, entre outros;
- ii) Não obstante a vasta dimensão dada ao fenômeno do grupo de empresas no direito laboral brasileiro e o reconhecimento da variada e informal relação de vínculos intersocietários aptos a constituí-lo, não há precedentes jurisprudenciais e doutrinários que incluam, entre as formas grupais, o complexo empresarial formado a partir de técnicas de descentralização produtiva, no qual uma sociedade principal (sociedade-mãe) exerce controle sobre as sociedades que desenvolvem etapas de seu processo produtivo<sup>232</sup>.

É importante registrar que não foi construída no Direito brasileiro uma teoria própria para responsabilizar a sociedade-mãe, inclusive administrativamente, pela constituição de grupos econômicos com o objetivo de fraudar a legislação trabalhista, como ocorreu na Itália. Isso porque o Direito brasileiro optou por tratar o

---

<sup>231</sup> Segundo Otávio Bueno Magano, a “ideia do 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 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 o seu contrato se rescinde junto à filial; o de distribuição de lucros, etc” (1986, p. 78).

<sup>232</sup> Essa forma de reunião de empresas ainda é tratada no direito brasileiro sob a perspectiva da prestação de serviços, o que fez com que o tratamento jurídico do fenômeno tivesse um alcance limitado, já que desprezava que, em sua essência, o que lhe dava origem era a transmutação da organização da empresa com radiações decisivas sob o conceito de empregador.

tema não sob o ponto de vista da patologia, mas sob o ponto de vista da responsabilização direta das entidades que integram o grupo para os efeitos da relação de emprego.

O sistema trabalhista italiano, por sua vez, ante a falta de previsão normativa para o fenômeno do agrupamento de empresas e, sobretudo, em razão da previsão legal da regra da proibição de interposição fictícia de terceiros na celebração dos contratos de trabalho (Lei 1.369/60), por mais de trinta anos, tratou o fenômeno no âmbito do Direito do Trabalho sob a perspectiva da fraude na contratação laboral, cuja patologia era caracterizada com base em quatro indícios de fato: a) unicidade da estrutura organizativa e produtiva; b) integração entre a atividade exercitada pelas várias entidades autônomas do grupo e seu relativo interesse comum; c) coordenação técnico-administrativa e financeira capaz de individualizar um único sujeito diretivo que faça confluir para o mesmo objetivo comum as diversas atividades das sociedades isoladas; d) utilização contemporânea da prestação de trabalho pelas sociedades integrantes do grupo, de modo que ela seja desenvolvida de forma indiferenciada e contemporaneamente em favor de vários empresários (individual ou coletivo).

Entretanto, a doutrina e a jurisprudência italiana passaram a divergir, a partir das inserções normativas constantes dos artigos 2.359 e 2.497 a 2.497 septies, do Código Civil Italiano, que reformularam o Direito Societário, legitimando a atividade de direção e coordenação intersocietária, bem como do Decreto Legislativo 276/2003, que dispôs que a titularidade das relações de trabalho, contraída no âmbito das sociedades individualizadas, não se comunica com as demais sociedades do grupo, e que o fato destas se submeterem ao poder de direção da sociedade principal não afeta essa situação.

A partir dessas inserções normativas, três outras teorias foram criadas para o enquadramento jurídico do fenômeno dos grupos econômicos, provocando a cisão do entendimento jurisprudencial sobre a matéria. São elas: a teoria que instituiu a noção de *empresa de grupo*; a teoria da imputação da relação de trabalho prevalentemente à sociedade que se beneficia diretamente da prestação de serviços; e a teoria da *codatorialità*, o equivalente italiano da teoria do empregador único, porém com abrangência muito mais reduzida.

A avançada teoria que instituiu a noção de *empresa de grupo* baseou-se no art. 2.497 do Código Civil e na noção de empresário e empresa extraída dos artigos

2.082 e 2.083 desse mesmo diploma normativo, qualificada pelo escopo de unidade produtiva, próprio do Direito do Trabalho. Referida teoria delimita as fronteiras da empresa plurissocietária laboral (ou empresa de grupo), caracterizada com base nos seguintes pressupostos: i) exercício por um sujeito da atividade de direção e coordenação de elementos heterogêneos; ii) persecução de um fim unitário, tendente à produção de bens e serviços no mercado; e iii) criação de uma estrutura organizativa instrumental para a persecução do referido fim (GIUGGIOLI, 2015, p. 25). A unicidade da empresa de grupo implica a configuração de um centro único de imputação da relação de emprego instituído não a partir da caracterização de uma patologia na agregação das empresas, mas em decorrência da própria estrutura de organização empresarial. Essa teoria se assemelha à teoria do empregador único brasileira, embora não aborde a questão da subjetividade complexa do empregador plurissocietário.

Paralelamente a essa avançada teoria, foi arquitetada outra vertente interpretativa, baseada no art. 31, item 3, do Decreto Legislativo 376/2003, que preconiza que a titularidade das relações de trabalho contraídas no âmbito das sociedades individualizadas não se comunica com as demais sociedades do grupo, e que o fato de se submeterem ao poder de direção da sociedade principal não afeta essa situação. Nessa linha argumentativa, o grupo de sociedades não possui subjetividade jurídica própria, não podendo figurar como titular da relação de trabalho, cuja imputação é realizada com base na vontade manifestada pelas partes em concreto (VALLEBONA, 2012, p. 217).

A teoria da *codatorialità*, por sua vez, surgiu como intermediária à da *empresa de grupo* e à da imputação individualizada da relação de emprego às sociedades componentes do mesmo grupo. Para a configuração da condição de co-empregador dois pressupostos são necessários: primeiro, que exista uma integração hierárquica entre as sociedades componentes do grupo com força suficiente para permitir a individualização de um interesse comum, em razão da integração existente no plano substancial; segundo, que o trabalho prestado seja destinado a satisfazer de forma relevante ou exclusiva “os interesses econômicos ou organizacionais da empresa principal”.

No entanto, não se deve configurar o co-empregador para toda contratação de trabalho realizada no âmbito de um grupo de sociedades, mas somente na hipótese em que for constatada a unidade substancial do vínculo contratual entre o

empregado e as sociedades pertencentes ao mesmo grupo. Nesse sentido, assumem importância qualificadora os seguintes elementos: i) a existência de atividade de direção e coordenação unitária; ii) a existência de um interesse de grupo; iii) a existência de uma estrutura organizativa unitária; e iv) a utilização da prestação de trabalho no interesse do grupo, compartilhada pelas várias sociedades a ele pertencentes (GIUGGIOLI, 2015, p. 35). Com efeito, é, sobretudo, o critério da destinação da prestação ao interesse do grupo, de difícil prova, que distingue os trabalhadores de uma sociedade específica e os do grupo, destinados a cumprir o desenho empresarial comum.

Em síntese, pode-se dizer que, no Direito Italiano, as relações de trabalho havidas no âmbito das sociedades pertencentes ao mesmo grupo econômico, regra geral, são imputáveis a cada uma delas individualmente. Exceção se faz quando for constatada a utilização do trabalho no interesse do grupo e nos casos em que for caracterizada a fraude, situação em que o grupo será reconhecido como centro único de imputação da relação de trabalho.

No último capítulo, foi demonstrada a necessidade de se atribuir personalidade laboral própria ao ente que deve figurar como titular da relação de emprego, sobretudo em razão do advento do fenômeno da empresa plurissocietária, que adquire relevo especial para o Direito do Trabalho, quando mantém a qualidade de unidade econômico-produtiva, controlada pela “potestade organizativa da empresa comitente”<sup>233</sup>. O componente organizacional da empresa é fundamental para o enquadramento jurídico do vínculo laboral e para a determinação da posição subjetiva das partes do contrato.

O Direito do Trabalho tentou tratar da questão ainda preservando o dogma da personalização civil do empregador na relação contratual e da bilateralidade do contrato de trabalho, através do desenvolvimento de técnicas para lidar com as relações de trabalho dissimuladas e ambíguas (FUDGE, 2006, p. 630)<sup>234</sup>, que, contudo, não são eficientes para promover a função normativa desse ramo jurídico que, em sentido amplo, é a de corrigir as falhas do mercado. Essa é uma característica marcante do Direito do Trabalho moderno e o volume de material

---

<sup>233</sup> No original: “potestad organizativa de la empresa comitente” (DIESTE Juan Francisco, Responsabilidad laboral derivada de las distintas formas de tercerización del trabajo, p. 326 *apud* DELGUE, 2012, p. 10).

<sup>234</sup> Essa é a solução proposta pela OIT na Recomendação 198 e ratificada pela doutrina e pela jurisprudência (brasileira e italiana).

dedicado pelos tribunais e doutrinadores ao refinamento do conceito de empregado ofusca as poucas tentativas empreendidas para abordar a natureza do empregador (FUDGE, 2006, p. 630).

O que propusemos nesta tese determina ser necessário ir além da ideia de identificação do empregador com a pessoa física ou jurídica que exerce controle sobre o empregado, para desenvolver uma concepção capaz de juntar as partes componentes da empresa plurissocietária e reconstituir a ideia de organização produtiva<sup>235</sup>, juntando a imagem completa da empresa e a cadeia de responsabilidades distribuídas entre as várias entidades legais dela integrantes.

Nesse contexto, duas características têm relevo para a delimitação da empresa plurissocietária laboral, e, por conseguinte, do empregador complexificado: primeiro, que a contextura formada pelas sociedades que integram a empresa componha o mesmo processo produtivo de bens ou serviços; e, segundo, que a atividade desenvolvida por esse complexo societários seja controlada a partir de um único centro (a sociedade controladora), que coloniza as sociedades filhas, limitando sua autonomia.

Nessa lógica, apresentamos a proposta de tratamento jurídico do fenômeno, aderente aos sistemas normativos italiano e brasileiro, concebida a partir da co-fruição de conceitos e teorias de ambos, com pinceladas de ineditismo.

A proposta importa a construção de duas concepções para o fenômeno do agrupamento de sociedades: uma ampla, ou orgânica, que envolve todas as hipóteses de agrupamento societário, e outra, de natureza especial ou estrutural, destinada a delimitar as fronteiras do agrupamento que tem relevo para o Direito do Trabalho, denominada, em respeito e referência à teoria que a inspirou, como *empresa de grupo* ou empresa plurissocietária laboral.

O conceito orgânico de agrupamento de empresas abrange todas as hipóteses em que se verifique o agrupamento de sociedades, independentemente do fim a que se destinam e do interesse que as movem. Nesse amplo conceito se inserem todas as formas de concentração e desconcentração empresarial, cujas células juridicamente autônomas estejam predispostas ao controle interno ou

---

<sup>235</sup> O Direito francês desenvolveu o conceito de unidade produtiva e social para juntar as partes constituintes de uma empresa (SUPIOT, 1985, p. 627).

externo<sup>236</sup> exercido por uma das sociedades do grupo (a sociedade-mãe), ou mesmo quando estão interligadas por vínculos de coordenação.

O conceito de *empresa de grupo* (ou empresa plurissocietária laboral), por sua vez, é destacado do conjunto de agrupamentos que integram o conceito orgânico, para formar um subconjunto próprio, com incidências laborais específicas, com vistas a contornar os problemas axiológicos que o fenômeno grupal suscita.

Tal perspectiva adota como modelo paradigmático o conceito de empresa sobre o qual foram erigidas as normas trabalhistas. Nesse sentido, torna-se juridicamente relevante para essa especialidade do Direito que, no contorno da empresa plurissocietária que lhe releva, seja respeitado o conceito de unidade produtiva, inerente à concepção jurídica de empresa, sobre a qual foi erigido.

Assim, a empresa plurissocietária laboral é aquela constituída por sociedades juridicamente autônomas, **ligadas entre si por vínculos de subordinação com a sociedade controladora, de natureza interna ou externa, que revelem uma unidade produtiva.**

Dito de outra forma, o núcleo referencial da empresa laboral continua sendo a “atividade econômica organizada de produção e circulação de bens e serviços para o mercado, exercida pelo empresário, em caráter profissional, através de um complexo de bens” (BULGARELLI, 1995, p. 100), mesmo que por intermédio de várias células juridicamente autônomas.

Proposta a classificação, foi necessário promover o enquadramento jurídico de ambas as espécies, tanto no Direito italiano como no brasileiro:

- 1) À empresa de grupo, ou empresa plurissocietária laboral, deve ser imputada a titularidade das relações de trabalho havidas no conjunto das sociedades que a integram, independentemente do empregador aparente, qual seja, aquele que formaliza os contratos de trabalho. Constituída a empresa de grupo, que é inferida do próprio conceito de empresa (artigo 2º, da CLT, no caso brasileiro e arts. 2.082, 2.083 e 2.094 do Código Civil Italiano) passa ser ela a real empregadora (teoria do empregador único) e a responsabilidade a ela atribuída pelo legislador é ampla, enfocando não

---

<sup>236</sup> Vale ressaltar que no capítulo 3 deste trabalho foi abordada a importância de técnicas contratuais – não societárias – para organização da empresa, o que permitiu que o fenômeno do agrupamento de sociedades ultrapassasse as fronteiras do Direito Societário, prescindindo das técnicas puramente societárias – controle interno –, para conectá-las a outras estratégias de estabilização e legitimação eminentemente contratuais – controle externo (ARAÚJO; WARDE JR., 2012, p. 14).

apenas os aspectos obrigacionais, mas também os jurídicos atinentes às relações individuais do trabalho e às relações coletivas<sup>237</sup>.

- 2) No que se refere aos demais agrupamentos de empresas que não se inserem no conceito de *empresa de grupo*, ou empresa plurissocietária laboral, devem ser atribuídos efeitos específicos, não condizentes com a caracterização do empregador único, tendo em vista sua variabilidade tanto em relação à estrutura interna, quanto em relação à origem, ou aos objetivos perseguidos. Para essa categoria de agrupamentos, no caso brasileiro, deve ser atribuída apenas a solidariedade passiva para o cumprimento das obrigações decorrentes da relação de emprego, com fulcro no § 2º do art. 2º da CLT e § 2º do art. 3º da CLT; no caso italiano, deve ser atribuída a todas as sociedades integrantes do grupo econômico, em sentido amplo, a responsabilidade subsidiária para o cumprimento das obrigações decorrentes da relação de emprego, ante a falta de previsão legislativa para imposição da responsabilidade solidária, que não pode ser presumida.
- 3) O fenômeno do agrupamento de empresas não deve ser tratado sob a perspectiva da patologia, como o faz o Direito Italiano, ou seja, ser caracterizado apenas quando verificada hipótese de fraude ou simulação, com base em restritivos indícios de fato<sup>238</sup>. Nesse caso, o contrato de trabalho, no Direito Italiano, só é imputado ao grupo, entendido como centro unitário, quando caracterizada a hipótese fraudulenta ou simulatória, já que, regra geral, a relação de emprego se processa no âmbito das sociedades individualizadas. É necessário ir além da ideia de identificação do empregador com a pessoa física ou jurídica que

---

<sup>237</sup> No âmbito do direito individual, reflete sobre questões relativas à formação do contrato de trabalho (titularidade da relação de emprego), à sua execução e ainda à sua cessação, sobressaindo a questão da responsabilidade pelo cumprimento das obrigações decorrentes da relação de emprego. No âmbito das relações coletivas, tem reflexos ao nível da representação coletiva dos trabalhadores, da determinação do regime coletivo aplicável aos trabalhadores e, também, no plano dos conflitos coletivos (RAMALHO, 2008, p. 52).

<sup>238</sup> São quatro os indícios realmente utilizados pela jurisprudência para caracterizar o grupo de fato: i) unicidade da estrutura organizativa e produtiva; ii) integração entre a atividade exercitada pelas várias entidades autônomas do grupo e o seu relativo interesse comum; iii) coordenação técnico-administrativa e financeira capaz de individualizar um único sujeito diretivo que faça confluir para o mesmo objetivo comum as diversas atividades das sociedades isoladas; iv) utilização contemporânea da prestação de trabalho pelas sociedades integrantes do grupo, de modo que ela seja desenvolvida de modo indiferenciado e contemporaneamente em favor de vários empresários (individual ou coletivo).

formalmente contrata o trabalho livre/subordinado/assalariado<sup>239</sup>, para desenvolver uma concepção capaz de juntar as partes componentes da empresa plurissocietária e reconstituir a ideia de organização produtiva, juntando a imagem completa da empresa e a cadeia de responsabilidades distribuídas entre as várias entidades legais dela integrantes.

É necessário discutir com realismo a nova estrutura organizacional da empresa, suplantando os limites impostos pela personalidade jurídica civil para delimitar a personalidade da empresa laboral, pois contemporaneamente o empregador “pode ser um feixe de entidades, empresas ou pessoas, a depender dos instrumentos jurídicos que amalgamam as relações jurídicas entre aqueles a quem interessa a contratação do trabalho” (MENDES; CHAVES JÚNIOR, 2007, p. 208). Afinal, tornou-se possível seccionar externamente as atividades de produção.

Concentradora de conhecimento, de informações e de tecnologia que permitem o controle de todo o complexo produtivo, tal estrutura organizacional leva ao clímax a relação de desequilíbrio inerente às relações entre capital e trabalho. Exatamente por seu potencial excludente e de criação de desigualdade nas interações sociais, se impõe o reconhecimento da personalidade laboral da empresa de grupo, o que se objetivou com a presente tese.

É preciso discutir com realismo, mas também com idealismo, os limites estruturais e comportamentais ao exercício do poder de controle intersocietário e impedir que as organizações empresariais plurissocietárias contornem a regulação do mercado de trabalho, escondendo-se sob o manto da personalidade jurídica das sociedades que a compõem. A inércia do Direito do Trabalho importará a ruína do postulado sobre o qual se erigiu: assegurar a igualdade jurídica para superar a desigualdade econômica.

O Direito deve adaptar-se à nova realidade da empresa plurissocietária, visto que:

[...] existe para oferecer soluções aos problemas que a realidade social, econômica ou não, faz surgir. Ora, modificado o problema, deve, necessariamente, ser modificada a solução. O direito deve, em consequência, adaptar-se continuamente à realidade que muda, não fosse assim, ele deixaria de ser solução, para tornar-se mais um problema. (CRISTIANO, 1995, p. 214)

---

<sup>239</sup> A expressão é de Everaldo Gaspar Lopes de Andrade (2012, p. 38).



## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ÁLVARES DA SILVA, Antônio. O futuro da Justiça do Trabalho. **Jornal Hoje em Dia**, em 2 jun. 16. Disponível em: <<http://www.amatra3.com.br/index.php/news-posts/artigo-futuro-da-justica-do-trabalho/>>. Acesso em: 16 set. 2016.

ALVES, Giovanni. **Dimensões da Reestruturação Produtiva**: ensaios de sociologia do trabalho. 2. ed. Londrina: Praxis, 2007.

ALVES, Giovanni; MARTINEZ, Vinício (Orgs.). **Dialética do Ciberespaço**. Londrina: Editora Práxis, 2002. ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **O Direito do Trabalho na filosofia e na teoria social crítica**. Os sentidos do trabalho subordinado na cultura e no poder das organizações. São Paulo: LTr, 2014.

ANTUNES, José Engracia. **Direito das Sociedades Comerciais – Perspectivas do seu Ensino**. Coimbra: Almedina, 2000.

ANTUNES, José Engracia. Estrutura e responsabilidade da empresa: o moderno paradoxo regulatório. **Revista GV**, Rio de Janeiro, v. 1, n. 2, 2005, p. 29-68.

ANTUNES, José Engracia. O problema da responsabilidade nos grupos de sociedades. In: HERNANDES, A. M.; VALERA, I. (Eds.). **Derecho de Grupos de Sociedades**. Academia de Ciências Políticas Y Sociales. Caracas, 2005, p. 539-587.

ANTUNES, José Engracia. **Os Grupos de Sociedades**. Estrutura e Organização Jurídica da Empresa Plurissocietária. 2. ed. Coimbra: Almedina, 2002.

ANTUNES, José Pinto. **A produção sob o regime da empresa**. São Paulo: Saraiva, 1964.

ARAÚJO JÚNIOR, Eurilton Alves. **Ensaio metodológico sobre Ronald Coase**: teoria da firma e das instituições jurídicas. Dissertação submetida ao corpo docente da EPGE/FGV-RJ como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Economia. Rio de Janeiro, 1996. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/134/000081550.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 16 set. 2016.

ARAÚJO NETO, Nabor Batista de. Os grupos econômicos: aspectos fáticos e legais do moderno fenômeno empresarial. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 16, n. 2795, 25 fev. 2011. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/18571>>. Acesso em: 16 set. 2016.

ARAÚJO, Danilo Borges dos Santos; WARDE JR., Walfrido Jorge. Os grupos de sociedades e o estado atual da técnica. In: ARAÚJO, Danilo Borges dos Santos; WARDE JR., Walfrido Jorge (Orgs.). **Os Grupos de Sociedades**: organização e exercício da empresa. São Paulo: Saraiva, 2012.

ASCARELLI, Tullio. **Corso di diritto commerciale**. 3. ed. Milano: Giuffrè, 1962.

ASCARELLI, Tullio. Prefazione agli studi di diritto comparato. In: MIGNOLI, Ariberto (Org.). **Lecture per un corso di diritto commerciale comparato**. Milano: Giuffrè, 2007, p. 1-57.

ASQUINI, Alberto. Perfis da empresa. Tradução de Fábio Konder Comparato. **Revista de Direito Mercantil, Industrial, Econômico e Financeiro**, São Paulo, v. 35, n. 104, p. 109-126, out./dez. 1996.

ASQUINI, Alberto. Profili dell'impresa. **Rivista del Diritto Commerciale e del Diritto Generale delle Obligazioni**, v. 41, n. 1, p. 1-20, 1943.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

BAUER, Michel; COHEN, Elie. Qui gouverne les groupes industriels ? Essai sur l'exercice du pouvoir du et dans le groupe industriel. **Revue française de sociologie**. 1983, v. 24, n. 2, p. 345-346.

BERLE, Adolf A.; MEANS, Gardiner C. **The Modern Corporation & Private Property**. New Brunswick: Transaction Publishers, 1991.

BORBA, José Edwaldo Tavares. **Direito societário**. 8. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, 9 ago. 1943b. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 16 set. 2016.

BRASIL. **Exposição de Motivos da Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro, 19 de abril de 1943a. Disponível em <[http://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/29280/1943\\_clt\\_exposicao\\_motivo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/29280/1943_clt_exposicao_motivo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 16 set. 2016.

BRASIL. **Exposição de motivos do Código Civil Brasileiro**. Brasília, 6 jun. 1975. Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/70319/743415.pdf?sequence=2>>. Acesso em: 16 set. 2016.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, 11 jan. 2002. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm)>. Acesso em: 16 set. 2016.

BRASIL. Lei nº 12.529, de 20 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. **Diário Oficial da União**, 1º nov. 2011. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/Lei/L12529.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/Lei/L12529.htm)>. Acesso em: 16 set. 2016.

BRASIL. Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973. Estatui normas reguladoras do trabalho rural. **Diário Oficial da União**, 11 jun. 1973. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L5889.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5889.htm)>. Acesso em: 16 set. 2016.

BRASIL. Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976. Dispõe sobre as Sociedades por Ações. **Diário Oficial da União**, 17 dez. 1976. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L6404compilada.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6404compilada.htm)>. Acesso em: 16 set. 2016.

BRASIL. Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 12 set. 1990. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8078.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8078.htm)>. Acesso em: 16 set. 2016.

BRASIL. Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 25 jul. 1991. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8212cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212cons.htm)>. Acesso em: 16 set. 2016.

BULGARELLI, Waldírio. Perspectivas da empresa perante o direito comercial. In: BULGARELLI, Waldírio (Org.). **Estudos e pareceres de direito empresarial (o direito das empresas)**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1980, p. 1-62.

BULGARELLI, Waldírio. **Sociedades comerciais**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

BULGARELLI, Waldírio. **Tratado de direito empresarial**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

CAMPINHO, Sérgio. **O direito de empresa**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

CARABELLI, Umberto. Impresa di gruppo e diritto del lavoro. In: ZANELLI, P. (Dir.). **Gruppi di imprese e nuove regole** (in ricordo di Gaetano Vardaro). Milano: Angeli, 1991, p. 191-197.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 29. ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2004.

CARVALHOSA, Modesto. **Comentários à lei de sociedades anônimas**. v. 4, t. III, 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

CAVALLI, Cássio Machado. **Empresa, Direito e Economia**: elaboração de um conceito jurídico de empresa no direito comercial brasileiro Contemporâneo a partir do dado teórico econômico. Porto Alegre, 2012.

CENDON, Paolo. **Commentario al Codice Civile**: artt. 2060 – 2134 lavoro subordinato. Milano: Giuffrè Editore, 1991.

CHAMPAUD, Claude. **Le Pouvoir de Concentration de la Société par Actions**. Paris: Sirey, 1962.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. 6. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

COASE, Ronald H. The nature of the firm. **Economica**, New Series, v. 4, n. 16, nov. 1937, p. 386-405.

COMPARATO, Fábio Konder. **Aspectos Jurídicos da Macro-Empresa**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1970.

COMPARATO, Fábio Konder; SALOMÃO FILHO, Calixto. **O poder de controle na sociedade anônima**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

CORDEIRO, António Menezes. **Manual de direito comercial**. v. I. Coimbra: Almedina, 2001.

DEAKIN, Simon. Enterprise-Risk: The Juridical Nature of the Firm Revisited. **Industrial Law Journal**, Oxford, v. 32 n. 2, p. 97-114, 2003.

DEAKIN, Simon. The Changing Concept of the 'Employer' in Labour Law. **Industrial Law Journal**, Oxford, v. 30, n. 1, p. 72-84, 2001.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Introdução ao direito do trabalho: relações de trabalho e relação de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999.

DELGUE, Juan Raso. **El empleador**. Disponível em:  
<[http://www.academiaiberoamericana.com/publicaciones/EI\\_Empleador.pdf](http://www.academiaiberoamericana.com/publicaciones/EI_Empleador.pdf)>.  
Acesso em: 16 set. 2016.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**. v. 8. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

DRUCK, Maria da Graça. Globalização e Reestruturação Produtiva: o fordismo e/ou Japonismo. **Revista de Economia Política**, v. 19, n. 2 (74), abr.-jun. 1999.

DUARTE, Ronnie Preuss. **Teoria da empresa**. São Paulo: Método, 2004

FEIJÓ, Carmem Aparecida; VALENTE, Elvio. A firma na teoria econômica e como unidade de investigação estatística evolução nas conceituações. **Revista Economia Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 2, p. 351-376, jul./dez. 2004. Disponível em:  
<[http://www.ie.ufrj.br/images/pesquisa/publicacoes/rec/REC%208/REC\\_8.2\\_05\\_A\\_firma\\_na\\_teorias\\_economica\\_e\\_como\\_unidade\\_de\\_investigacao\\_estatistica.pdf](http://www.ie.ufrj.br/images/pesquisa/publicacoes/rec/REC%208/REC_8.2_05_A_firma_na_teorias_economica_e_como_unidade_de_investigacao_estatistica.pdf)>.  
Acesso em: 16 set. 2016.

FERRI, Giuseppe. Potere e Responsabilità nell'Evoluzione della Società per Azioni. **Rivista delle Società**, n. 32, p. 22-57, 1956.

- FUDGE, Judy. Fragmenting Work and Fragmenting Organizations: The Contract of Employment and the Scope of Labour Regulation. **Osgoode Hall Law Journal**, v. 44, n. 4, p. 609-648, 2006. Disponível em <<http://digitalcommons.osgoode.yorku.ca/ohlj/vol44/iss4/1>>. Acesso em: 16 set. 2016.
- FURTADO, Celso. **Essencial Celso Furtado**. Organização, apresentação e notas de Rosa Freire d'Aguiar. São Paulo: Penguin Classics Companhia das Letras, 2013.
- GALGANO, Francesco. **Diritto Commerciale – L'Imprenditore**. 9. ed. Bologna: Zanichelli, 2003.
- GALGANO, Francesco. **Il diritto commerciale in 25 lezioni**. Giuffrè Editore, 2007.
- GALGANO, Francesco. **Lex Mercatoria: storia del diritto commerciale**. Bologna: Imprinta, Il Mulino, 1993.
- GOLDSCHMIDT, Levin. **Storia universale del diritto commerciale**. Milano: Unione Tipografico-Editrice Torinese, 1913.
- GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1998.
- GUAGLIONE, Luca. L'individuazione della nozione di gruppo nella giurisprudenza lavoristica. **Rivista della Associazione Lavoro e Ricerche –ALAR**, Diritto delle relazioni industriali – DLRI, Milano: Giuffrè, n. 2, p. 105-115, 1991.
- GUSMÃO, Mônica. **Lições de direito empresarial**. 9. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009.
- HART, Oliver D. An economist's perspective on the theory of the firm. **Columbia Law Review**, v. 89, n. 7, p. 1.757-1.774, 1989.
- HART, Oliver. **Firms, contracts, and financial structure**. Oxford: Oxford University Press, 1995.
- HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. 17. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2008.
- HUNT, E. K; LAUTZENHEISER, Mark. **História do pensamento econômico: uma perspectiva crítica**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.
- INFOESCOLA. Economia. **Infoescola Website**, s/d. Disponível em: <<http://www.infoescola.com/economia/>>. Acesso em: 15 out. 2016.
- ITALIA, Salvatore. Rapporto di lavoro e gruppo d'impres. **Working Paper ADAPT**, Milano, n. 132, 19 giugno 2013.
- ITÁLIA. **Codice Civile Italiano** (R.D. 16 marzo 1942, n. 262). Disponível em: <[http://www.jus.unitn.it/cardozo/obiter\\_dictum/codciv/Codciv.htm](http://www.jus.unitn.it/cardozo/obiter_dictum/codciv/Codciv.htm)>. Acesso em: 16 set. 2016.

ITÁLIA. **Decreto Legislativo nº 165**, de 30 marzo 2001. Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche. Disponível em: <<http://www.parlamento.it/parlam/leggi/deleghe/01165dl.htm>>. Acesso em: 16 set. 2016.

ITÁLIA. **Decreto legislativo nº 276**, de 10 settembre 2003. Disponível em: <<http://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/03276dl1.htm>>. Acesso em: 16 set. 2016.

ITÁLIA. **Decreto Legislativo nº 81**, de 09 de abril de 2008. Disponível em: <[http://www.lab-lps.org/doc/DLgs%2081-2008\\_Testo%20Unico%20Salute%20e%20Sicurezza.pdf](http://www.lab-lps.org/doc/DLgs%2081-2008_Testo%20Unico%20Salute%20e%20Sicurezza.pdf)>. Acesso em: 16 set. 2016.

JEVONS, William Stanley. **The Theory of Political Economy**. 3. ed. Londres: Macmillan and Co., 1888. Disponível em: <<http://www.econlib.org/library/YPDBooks/Jevons/jvnPE5.html#V.1>>. Acesso em: 16 set. 2016.

KOURY, Suzy Elizabeth Cavalcante. **A desconsideração da personalidade jurídica (disregard doctrine) e os grupos de empresas**. Rio de Janeiro: Forense, 1993.

LEITE, Jorge. Direito do trabalho na crise (relatório geral). In: Temas de Direito do Trabalho. Direito do Trabalho na Crise. Poder Empresarial. Greves Atípicas – **IV Jornadas Luso-Hispano-Brasileiras de Direito do Trabalho**. Coimbra, 1990, p. 21-49.

LOBO, Jorge. A empresa: novo instituto jurídico. **Revista de Direito Mercantil**, v. 40, n. 125, p. 29-40, jan./mar. 2002.

LYON-CAEN, Antoine; PERULLI, Adalberto. **Efficacia e Diritto del Lavoro**. Venezia: Casa Editrice Dott. Antonio Milani, 2008.

MACHADO, Sylvio Marcondes. Direito mercantil e atividade negocial no Projeto de Código Civil. In: MACHADO, Sylvio Marcondes (Org.). **Questões de direito mercantil**. São Paulo: Saraiva, 1977. p. 1-29.

MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho**. v. II, 2. ed. São Paulo: LTr, 1986.

MAGANO, Octavio Bueno. **Os grupos de empresas no Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1979.

MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luiz Inácio B. **Direito do Trabalho**. 17. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1993.

MARCONDES, Sylvio Machado. **Limitação da responsabilidade do comerciante individual**. São Paulo, 1956.

MARTINS, Fran. **Curso de direito comercial**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1991.

MASKELL, Peter. The firm in economic geography. **Economic Geography**, v. 77, n. 4, p. 329-344, out. 2001. Disponível em: <[https://www.jstor.org/stable/3594104?seq=1#page\\_scan\\_tab\\_contents](https://www.jstor.org/stable/3594104?seq=1#page_scan_tab_contents)>. Acesso em: 16 set. 2016.

MAZZOTTA, Oronzo. **Diritto del lavoro**. Milano: Giuffrè, 2002.

MAZZOTTA, Oronzo. Grupos de empresas e direito do trabalho fra organização e contrato. In: ZANELLI, P. (Dir.). **Gruppi di imprese e nuove regole** (in ricordi di Gaetano Vardaro). Milano: Angeli, 1991. p. 127-130.

MECKLING, William H.; JENSEN, Michael C. Theory of the firm: managerial behavior, agency costs and ownership structure. In: JENSEN, Michael C. (Org.). **A theory of the firm**. Cambridge: Harvard University Press, 2003. p. 83-135.

MELADIÒ, G. **Imprese a struttura complessa, controllo dei fenomeni di esternalizzazione ed interpretazioni giurisprudenziali**. F.It., 2010, c. 3332.

MELADIÒ, G. **L'impresa di gruppo fra diritto commerciale e diritto del lavoro**. DLRI, 1991, 2, 73-80.

MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende. Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. **Rev. Trib. Reg. Trab.** 3ª Reg., Belo Horizonte, v.46, n.76, p.197-218, jul./dez. 2007.

MENDONÇA, José Xavier Carvalho de. **Tratado de direito comercial brasileiro**. v. I. 4. ed. Rio de Janeiro: Livraria Freitas Bastos, 1945.

MENGER, Carl. **Principles of Economics**. Institute for Humane Studies, 1976.

MORAES FILHO, Evaristo. **Introdução ao direito do trabalho**. 8. ed. rev., atualizada e ampliada por Antônio Carlos Flores de Moraes. São Paulo: LTr, 2000.

MOSSA, Lorenzo. **Derecho mercantil**. v. I. Buenos Aires: UTHEA, 1940.

MUNHOZ, Eduardo Secchi. **Empresa contemporânea e direito societário: poder de controle e grupos de sociedades**. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2002.

MURADAS, Daniela. **O princípio da vedação do retrocesso no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

MURADAS, Daniela. **Terceirização e sindicatos: desafios e perspectivas**. Apresentação no VIII Encuentro Interamericano de Derecho Del Trabajo y la Seguridad Social. Cuba: Hava, 12 a 14 de março de 2014. Disponível em: <[http://alal.com.br/noticias.asp?cod\\_noticia=6124](http://alal.com.br/noticias.asp?cod_noticia=6124)>. Acesso em: 16 set. 2016.

NAGEM, Carine Murta. Caracterização do Grupo Econômico Justrabalhista. **Revista LTr**, v. 66, maio 2002. Disponível em <[http://www.fmd.pucminas.br/Virtuajus/Ano2\\_08\\_2003\\_arquivos/Docente/CARACTERIZA%C7%C3O%20DO%20GRUPO%20ECON%D4MICO%20JUSTRABALHISTA.doc](http://www.fmd.pucminas.br/Virtuajus/Ano2_08_2003_arquivos/Docente/CARACTERIZA%C7%C3O%20DO%20GRUPO%20ECON%D4MICO%20JUSTRABALHISTA.doc)>. Acesso em: 15 out. 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NAVARRA, A. **Corso di diritto del lavoro**. v. I. Napoli: Libreria Liguori, 1953.

NORTH, Douglass C. **Institutions, institutional change and economic performance**. 23. ed. Cambridge: Cambridge University Press, 2006.

OLIVEIRA, Jorge Rubem Folea de. A empresa: uma realidade fática e jurídica. **Revista de Informação Legislativa**, v. 36, n. 144, p. 111-135, 1999.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação nº 198**, de 31 de maio de 2006. Relativa à relação de trabalho. Disponível em: <<http://www.legistrab.com.br/recomendacao-oit-198-relativa-a-relacao-de-trabalho/>>. Acesso em: 16 set. 2016.

PERONE, Giancarlo. **Lineamenti di diritto del lavoro**. Torino: G. Giappichelli, 1999.

PETTITI, P. Il gruppo di imprese o società. **Rivista Diritto Commerciale**, Padova: Casa Editrice Dr. Francesco Vallardi, v. I, 1992.

PINTO, V., I grupos imprenditoriais tra direito dell"Unione europea e diritto nazionale. **Arg. dir. lav.**, 2011

PIZZAL, Giulia. **I gruppi aziendali e il diritto del lavoro al loro interno**. Venezia: Tesi di Laurea Magistrale, 2015. Disponível em <<http://dspace.unive.it/bitstream/handle/10579/8173/833142-194690.pdf?sequence=2>>. Acesso em: 16 set. 2016.

PRADO, Viviane Muller. Grupos Societários: análise do modelo da Lei 6404/1976. **Revista DireitoGV**. Rio de Janeiro, v. 1, n. 2, p. 5-28, 2005. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/9651/Viviane%20Muller%20Prado.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 16 set. 2016.

PUNTA, Ricardo del. L'economia e le ragioni del diritto del lavoro. **Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali**, n. 89, p. 1-44, 2001. Disponível em: <[http://www.francoangeli.it/Riviste/Scheda\\_rivista.aspx?IDarticolo=17135](http://www.francoangeli.it/Riviste/Scheda_rivista.aspx?IDarticolo=17135)>. Acesso em: 16 set. 2016.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Grupos empresariais e societários: incidências laborais**. Lisboa: Almedina, 2008.

REALE, Miguel. **Teoria do Direito e do Estado**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2000.

REHBINDER, Eckard. **Konzernaussenrecht und allgemeines Privatrecht**. Eine Rechtsvergleichende Untersuchung nach deutschem und amerikanischem Recht. Berlin: Gehlen, 1969.

REQUIÃO, Rubens. **Curso de direito comercial**. v. 1. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.



RIPERT, Georges. **Aspectos jurídicos do capitalismo moderno**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1947.

ROCCO, Alfredo. **Princípios de Direito Comercial**. Campinas: Imprensa LZN, 2003.

RODRÍGUES, Américo Plá. **Los principios del derecho del trabajo**. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria. 4. ed. 2015.

RUDAN, Marina. La giurisprudenza lavoristica sui gruppi di imprese. In: ZANELLI, P. (Dir.). **Gruppi di imprese e nuove regole** (in ricordi di Gaetano Vardaro). Milano, 1991. p. 117-125.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. Curitiba: Juruá, 2002.

SALAMA, Bruno Meyerhof. O que é pesquisa em direito e economia? **Cadernos Direito GV**, v. 5, n. 2, p. 1-59, 2008.

SAMUELS, W. J. The present state of institutional economics. **Cambridge Journal of Economics**, n. 19, p. 569 e ss., 1995.

SCAROINA, Elisa. **Societas delinquere potest**. Il problema del gruppo di imprese. Milano: Giuffrè, 2006.

SILVA, Clóvis Veríssimo do Couto e. O conceito de empresa no direito brasileiro. **Revista da AJURIS**, v. 13, n. 37, p. 42-59, jul. 1986.

SILVA, Luís de Pinho Pedreira da. **Principiologia do Direito do Trabalho**. Salvador: Gráfica Contraste, 1996.

SILVEIRA, Pedro Malta da. **A empresa nos centros comerciais e a pluralidade de estabelecimentos**: os centros comerciais como realidade juridicamente relevante. Coimbra: Almedina, 1999.

SIMONE, Gisella de. **Titolarità dei rapporti di lavoro e regole di trasparenza**. Interposizione, impresa di gruppo, lavoro interinale. Milano: Franco Angeli, 1995.

SOUZA, Washington Peluso Albino de. O novo código civil, a empresa e o direito econômico. **Revista da Faculdade de Direito**, UFMG, n. 42, p. 249-286, 2002.

SUPIOT, Alain. Groupe de sociétés et paradigme de l'entreprise. **Rev. Trimm**. DCDE, n. 4, p. 621-644, 1985.

SZTAJN, Rachel. **Teoria jurídica da empresa**: atividade empresária e mercados. São Paulo: Atlas, 2004.

TEIXEIRA, Ana Barbara Costa. **A empresa-instituição**. 2010. Dissertação (Mestrado em Direito Comercial) - Faculdade de Direito, Universidad de São Paulo, São Paulo, 2010. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2132/tde-07122010-133735/es.php>>. Acesso em: 2016-10-18.

TOMAZETTE, Marlon. **Direito societário**. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2003.

TOSCANO, Stefano Gonçalves Régis. **Verdade, poder e Direito em Michel Foucault**: reverberações nietzscheanas e deleuzianas a partir do perspectivismo e das relações de força. Tese (doutorado em Direito). Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2010. Disponível em: <[http://www.repositorio.ufpe.br/bitstream/handle/123456789/3782/arquivo404\\_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.repositorio.ufpe.br/bitstream/handle/123456789/3782/arquivo404_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 16 set. 2016.

UNIÃO EUROPEIA. **Directiva nº 1999/45/CE** do Parlamento Europeu e do Conselho, de 31 de maio de 1999. Relativa à aproximação das disposições legislativas, regulamentares e administrativas dos Estados-Membros respeitantes à classificação, embalagem e rotulagem das preparações perigosas. Disponível em: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1999:200:0001:0068:pt:PDF>>. Acesso em: 16 set. 2016.

URIARTE, Oscar Ermida; COLOTUZZO, Natália. **Descentralización, tercerización, subcontratación**. OIT: Oficina Internacional del Trabajo, 2009.

VENETO, Gaetano. Nuova società industriale e strumenti di adeguamento del diritto del lavoro. In: *Prospettive del diritto del lavoro per gli anni '80 – Atti del VII Congresso di Diritto del Lavoro*, Bari, 23-25 Aprile 1982, Milano, 1983, p. 168-175.

VIANA, Márcio Túlio. **70 anos de CLT**: uma história dos trabalhadores. Brasília: TST, 2013.

VIDAL, Marina Valeria. **Pressupostos políticos-ideológicos e características do “terceiro setor” no âmbito das Políticas Sociais na Argentina**. Dissertação (Mestrado). PUC-Rio. 2006. Disponível em: <[http://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/9559/9559\\_1.PDF](http://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/9559/9559_1.PDF)>. Acesso em: 16 set. 2016.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego**: estrutura legal e supostos. São Paulo: LTr. 2005.

VIVANTE, Cesare. **Trattato di diritto commerciale**. v. I. 4. ed. Milano: Casa Editrice Dottor Francesco Vallardi, 1911.

WIEACKER, Franz. **História do direito privado moderno**. Lisboa: Calouste Gulbekian, 1993.

WILLIAMSON, Oliver E. **The economic institutions of capitalism**: firms, markets, relational contracting. New York: The Free Press, 1985.

**Jurisprudência brasileira**

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. **REsp: 968564** RS 2007/0163916-9, Relator: Ministro ARNALDO ESTEVES LIMA, Data de Julgamento: 18/12/2008, T5 - QUINTA TURMA, Data de Publicação: 02/03/2009.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. **Recurso Ordinário** 1199200848202001.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. **Recurso Ordinário** 12ª T – RO 00124-2002-444-02-00-1 - Rel.ª Sonia Maria Prince Franzini - DOE/SP 14/12/2007

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. **Recurso Ordinário** 12ª T - RO n.º 01322-2004-053-02-00 - Rel.ª Vania Paranhos - DOESP 11/7/2006

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. **Recurso Ordinário** 14ª T – 0000331-77.2010.5.02.0251.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. **Recurso Ordinário** 14ª T – 0027700-43.2005.5.02.0050.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. **Recurso Ordinário** 9ª T - RO 00360-2007-022-02.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. **Recurso Ordinário** 0010429-45.2015.5.03.0146.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. **Recurso Ordinário** 3306/99. 5ª Turma. Relator Juiz Sebastião Geraldo de Oliveira. DJMG 04/12/1999.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. **Recurso Ordinário** 5716/02 - 00586-2001-101-03-00-0.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO. **ACO** 01335-2006-872-09-00-9 - Rel. Paulo Ricardo Pozzolo - J. 9/5/2008.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Agravo Interno no Recurso de Revista** 001908-93.2014.5.09.0562, de 28/03/2016.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Recurso de Revista** 191700-17.2007.5.15.0054.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Recurso de Revista** 2230007920095020315.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Recurso de Revista** 356-85.2013.5.09.0673.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Recurso de Revista** 796-49.2011.5.05.0031

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Recurso de Revista 841-13.2012.5.15.0040**

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula nº 129**. Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_101\\_150.html#SUM-129](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-129)>. Acesso em: 16 set. 2016.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula nº 239**. Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_201\\_250.html#SUM-239](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-239)>. Acesso em: 16 set. 2016.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula nº 411**. Res. 137/2005, DJ 22, 23 e 24.08.2005. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_401\\_450.html#SUM-411](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-411)>. Acesso em: 16 set. 2016.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmula nº 93**. Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_51\\_100.html#SUM-93](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-93)>. Acesso em: 16 set. 2016.

### **Jurisprudência Italiana**

CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE. **Cass.** 04 ottobre 2016, n. 19775.

CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE. **Cass.** 07 luglio 2015, n. 13961.

CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE. **Cass.** 1 aprile 1999, n. 3136, in NGL, 1999, p. 467.

CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE. **Cass.** 1 febbraio 2003, n. 1527, in GVM, 2003, p. 252.

CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE. **Cass.** 10 gennaio 2012, n. 88, in Not. Giur. Lav., 2012, p. 149.

CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE. **Cass.** 11 novembre 2005, n. 22927.

CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE. **Cass.** 13 ottobre 2015, n. 20544.

CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE. **Cass.** 14 novembre 2011, n. 18766.

CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE. **Cass.** 15 maggio 2006, n. 11107, in q. Riv., 2007, II, pp. 440 ss..

CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE. **Cass.** 1999, n. 12492, in RIDL, 2000, II, p. 555.

CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE. **Cass.** 2 febbraio 1988, n. 957, in DL, 1988, II, p. 333;

CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE. **Cass.** 20 ottobre 2000, n. 13904.

CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE. **Cass.** 22 febbraio 1995, n. 2008, in Riv. Crit. Dir. Lav., 1995, p. 988.

CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE. **Cass.** 24 luglio 2015, n. 13116.

CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE. **Cass.** 24 marzo 2003, n. 4274, in NGL, 1999.

CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE. **Cass.** 26 agosto 2016, n. 17368.

CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE. **Cass.** 27 febbraio 1995, n. 2261, in Not. Giur. Lav., 1995, p. 381.

CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE. **Cass.** 29 ottobre 2004, n. 20701, in OGL, 2004, I, p. 938.

CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE. **Cass.** 3 agosto 1991, n. 8532.

CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE. **Cass.** 3 luglio 2015, n. 13664.

CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE. **Cass.** 30 marzo 2015, n. 6366.

CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE. **Cass.** 6 aprile 2004, n. 6707, in FI, 2004.

CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE. **Cass.** 8 agosto 1987, n. 6848.

CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE. **Cass.** 9 giugno 1989, n. 2819, in NGL, 1989, p. 536.

CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE. **Cass. Soc.** 9 settembre 2012, n. 11-12.845.

CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE. **Cass.**, 26 febbraio 1990, n. 1439.

CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE. **Sentenza** del 22 ottobre 2004 n. 45068.

TRIBUNALE DI TORINO. **Sentenza** c.d. ThyssenKrupp della Corte d'Assise del Tribunale di Torino del 14 novembre 2011 n. 31095/07 N.R. n. 2/2009 RGA.