

Coordenadores

CARLOS AUGUSTO
MARCONDES DE OLIVEIRA MONTEIRO

MÁRCIO
GRANCONATO

REFORMA TRABALHISTA

De Acordo com a Lei 13.467/2017

ANDRÉ CREMONESI
CARLOS AUGUSTO MARCONDES DE OLIVEIRA MONTEIRO
CLÁUDIO ARMANDO COUCE DE MENEZES
FÁTIMA ZANETTI
FERNANDO CÉSAR TEIXEIRA FRANÇA
GERSON LACERDA PISTORI
MÁRCIO GRANCONATO

2017 © Editora Foco

Coordenadores: Carlos Augusto Marcondes de Oliveira Monteiro e Márcio Mendes Granconato
Autores: André Cremonesi, Carlos Augusto Marcondes de Oliveira Monteiro, Cláudio Armando Couce de Menezes, Fátima Zanetti, Fernando Cesar Teixeira França, Gerson Lacerda Pistori e Márcio Granconato

Diretor Acadêmico: Leonardo Pereira

Editor: Roberta Densa

Assistente Editorial: Paula Morishita

Revisora Sênior: Georgina Renata Dias

Revisão: Luciana Pimenta

Capa Criação: Leonardo Hermano

Diagramação: Ladislau Lima

Impressão miolo e capa: Gráfica EXPRESSÃO E ARTE

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

Reforma trabalhista / Carlos Augusto Marcondes de Oliveira Monteiro, Márcio Mendes Granconato, coordenadores. – Indaiatuba, SP : Editora Foco Jurídico, 2017.

Vários autores.

ISBN: 978-85-8242-205-2

1. Contrato de trabalho – Brasil 2. Direito do trabalho - Brasil 3. Empregadores - Responsabilidade – Brasil 4. Jornada de trabalho 5. Reforma constitucional – Brasil I. Monteiro, Carlos Augusto Marcondes de Oliveira. II. Granconato, Márcio Mendes.

17-07296

CDU-34:331.001.73(81)

Índices para Catálogo Sistemático:

1. Brasil : Reforma trabalhista : Direito do trabalho 34:331.001.73(81)

DIREITOS AUTORAIS: É proibida a reprodução parcial ou total desta publicação, por qualquer forma ou meio, sem a prévia autorização da Editora FOCO, com exceção do teor das questões de concursos públicos que, por serem atos oficiais, não são protegidas como Direitos Autorais, na forma do Artigo 8º, IV, da Lei 9.610/1998. Referida vedação se estende às características gráficas da obra e sua editoração. A punição para a violação dos Direitos Autorais é crime previsto no Artigo 184 do Código Penal e as sanções civis às violações dos Direitos Autorais estão previstas nos Artigos 101 a 110 da Lei 9.610/1998. Os comentários das questões são de responsabilidade dos autores.

NOTAS DA EDITORA:

Atualizações e erratas: A presente obra é vendida como está, atualizada até a data do seu fechamento, informação que consta na página II do livro. Havendo a publicação de legislação de suma relevância, a editora, de forma discricionária, se empenhará em disponibilizar atualização futura.

Bônus ou Capítulo On-line: Excepcionalmente, algumas obras da editora trazem conteúdo no *on-line*, que é parte integrante do livro, cujo acesso será disponibilizado durante a vigência da edição da obra.

Erratas: A Editora se compromete a disponibilizar no site www.editorafoco.com.br, na seção Atualizações, eventuais erratas por razões de erros técnicos ou de conteúdo. Solicitamos, outrossim, que o leitor faça a gentileza de colaborar com a perfeição da obra, comunicando eventual erro encontrado por meio de mensagem para contato@editorafoco.com.br. O acesso será disponibilizado durante a vigência da edição da obra.

Impresso no Brasil (09.2017) – Data de Fechamento (09.2017)



2017

Todos os direitos reservados à
Editora Foco Jurídico Ltda.

Al. Júpiter 542 – American Park Distrito Industrial

CEP 13347-653 – Indaiatuba – SP

E-mail: contato@editorafoco.com.br

www.editorafoco.com.br

APRESENTAÇÃO

A reforma trabalhista, trazida pela Lei 13.467/2017 e que culminou em uma grande mudança na CLT, alterou profundamente o Direito Individual do Trabalho, o Direito Coletivo do Trabalho e também o Direito Processual do Trabalho.

Com o escopo de analisar os principais pontos alterados pela nova lei, os coordenadores a dividiram em sete partes distintas. São cinco capítulos de Direito Individual do Trabalho, um de Direito Coletivo do Trabalho e um de Direito Processual do Trabalho.

Cada autor teve autonomia para desenvolver o tema que lhe foi proposto da maneira que entendeu ser a mais adequada, sem qualquer padronização, para que não se perdesse a identidade de cada um.

O objetivo da obra não é esgotar o estudo dos temas propostos, mas sim trazer uma abordagem preliminar da chamada “reforma trabalhista” por parte de autores que possuem em seus currículos vasta experiência acadêmica e profissional, tanto na advocacia como na magistratura.

A finalidade deste trabalho consiste na apresentação de uma primeira impressão sobre cada um dos assuntos da nova legislação, de forma a colaborar com o estudo e o desenvolvimento de temas que certamente serão objeto de diversas discussões judiciais e propiciar ao operador do direito uma análise individualizada de cada questão alterada.

Desejando que este trabalho contribua para o estudo e debate da Lei 13.467/2017, apresentamos ao leitor o livro **REFORMA TRABALHISTA** da Editora FOCO.

Carlos Augusto Marcondes de Oliveira Monteiro

Márcio Mendes Granconato

Coordenadores

Este arquivo Degustação é utilizado para divulgação
desta obra da Editora Foco.

Não é permitida a sua venda e qualquer forma de reprodução
vide direitos autorais na página 2 deste arquivo.

A compra do livro na íntegra pode ser feita nas melhores livrarias
ou diretamente no site da Editora Foco
www.editorafoco.com.br

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	III
--------------------	-----

CAPÍTULO 1 – EMPREGADOR

Márcio Granconato	1
1.1. Grupo econômico	1
1.2. Responsabilidade trabalhista na sucessão de empregadores	6
1.3. Responsabilidade patrimonial dos sócios e ex-sócios	11
1.4. Incidente de desconsideração da personalidade jurídica	15
1.5. Terceirização e responsabilidade do tomador de serviços.....	21

CAPÍTULO 2 – NOVIDADES DO CONTRATO DE TRABALHO NA REFORMA TRABALHISTA

Fernando Cesar Teixeira França	29
2.1. Contrato de trabalho intermitente.....	29
2.1.1. Base legal e definição	29
2.1.2. Trabalho intermitente e seus vícios.....	31
2.2. Teletrabalho	34
2.2.1 Base legal e definição	34
2.2.2 Conclusão.....	41
2.3. Prescrição	43
2.3.1. Prescrição intercorrente	48
2.4. Extinção do contrato de trabalho por acordo entre partes	51
2.4.1. Formas de extinção de contrato de trabalho	51
2.5. Parcelamento das férias	54
2.6. Empregados com salário elevado (acordo individual e arbitragem).....	55
2.7. Termo de quitação anual	59

CAPÍTULO 3 – JORNADA DE TRABALHO

André Cremonesi	61
3.1. Tempo de serviço e tempo à disposição do empregador.....	61
3.2. Horas <i>in itinere</i> e trabalho a tempo parcial	66
3.2.1. Horas <i>in itinere</i>	66

3.2.2. Trabalho a tempo parcial	69
3.3. Intervalo intrajornada	72
3.4. Acordo de compensação de horas.....	74
3.5. Banco de horas	77
3.6. Regime na escala 12X36, compensação de jornada e labor em atividade insalubre nessa escala	79
3.6.1. Regime na escala 12x36	79
3.6.2. Compensação de jornada	83
3.6.3. A desnecessidade de licença prévia para labor em atividade insalubre quando a jornada for laborada na escala 12x36	84

CAPÍTULO 4 – RESPONSABILIDADE CIVIL

Fátima Zanetti	85
4.1. O homem. A dignidade. A Constituição Federal	85
4.2. A validade da Lei 13.467	86
4.3. A vinculação do legislador aos direitos fundamentais. A cláusula pétrea...	87
4.4. A intensidade da reação contra o instituto da reparação por dano moral no mundo do trabalho. Aspectos políticos e socioeconômicos. Questões a serem respondidas.....	88
4.5. A natureza da Reforma Trabalhista	91
4.6. A natureza do dano extrapatrimonial	91
4.7. A letra da Constituição. Os valores ali positivados. O princípio da isonomia. A solidariedade. A não discriminação.....	95
4.7.1. Da solidariedade.....	97
4.8. Contrato de adesão. Definição. Proteção.	97
4.9. A jurisprudência do STF sobre a tarifação do dano moral.....	98
4.10. O princípio da essencialidade.....	101
4.11. A definição de dano extrapatrimonial. A exclusão do abuso de direito.....	102
4.12. A solidariedade como vetor do princípio da igualdade.....	104
4.13. Autoestima e honra	104
4.14. Direito de Imagem. Discriminação e violação constitucional.....	105
4.15. O direito ao nome. Uso indevido.....	106
4.16. Os requisitos estabelecidos no art. 223-G.	107
4.17. A limitação dos valores conforme o salário da vítima.....	115
4.18. Danos extrapatrimoniais em favor do empregador.....	118
4.19. Reincidência.	118
4.20. Tabela dos parâmetros da Lei 13.467/2017	119

4.21. Segurança jurídica x Teoria do desestímulo	120
4.22. Considerações finais.....	122

CAPÍTULO 5 – SOBRE A REMUNERAÇÃO E O SALÁRIO

Gerson Lacerda Pistori	125
5.1. Introdução	125
5.2. Salário e remuneração.....	128
5.2.1. Refletindo sobre as alterações	132
5.3. Liberalidade e indenizações	142
5.3.1. Refletindo sobre as alterações	143
5.4. Equiparação salarial	144
5.4.1. Refletindo sobre as alterações	145
5.5. Adicional de insalubridade	147
5.5.1. Refletindo sobre as alterações	148
5.6. Trabalho gestante e lactante em ambiente insalubre.....	149
5.6.1. Refletindo sobre as alterações	150

CAPÍTULO 6 – DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Cláudio Armando Couce de Menezes	151
6.1. Introdução	151
6.2. Negociação coletiva. O negociado contra o legislado e a ultratividade das condições coletivas de trabalho	155
6.2.1. A negociação coletiva.....	155
6.2.2. O negociado contra o legislado	160
6.2.3. Ultratividade.....	166
6.3. Contribuição sindical e dispensas individuais, plúrimas e coletivas.....	179
6.3.1. Contribuição sindical.....	179
6.3.2. Dispensas individuais, plúrimas e coletivas.....	179
6.4. Resistência e limites à “reforma trabalhista”	180
6.5. Bibliografia.....	186

CAPÍTULO 7 – PROCESSO DO TRABALHO

Carlos Augusto Marcondes de Oliveira Monteiro.....	189
7.1. Petição inicial e indicação do pedido.....	189
7.2. Justiça gratuita.....	192
7.3. Contagem de prazos.....	195

7.4. Comparecimento das partes em audiência	196
7.5. Defesa. Desistência da ação.....	200
7.6. Custas	203
7.7. Preposto.....	204
7.8. Exceção de incompetência em razão do lugar.....	205
7.9. Honorários advocatícios.....	209
7.10. Honorários periciais	211
7.11. Responsabilidade por dano processual.....	212
7.12. Ônus da prova	214
7.13. Depósito recursal	215
7.14. Recurso de revista	219
7.15. Execução	229
7.16. Homologação de acordo extrajudicial.....	235
7.17. Tribunal Superior do Trabalho e dos limites à criação e à alteração da jurisprudência dos Tribunais.....	237

CAPÍTULO 1

EMPREGADOR

Márcio Granconato

Mestre e Doutor em Direito do Trabalho pela PUC/SP. Juiz do Trabalho Titular da 1ª Vara do Trabalho de Itaquaquecetuba/SP. Professor e Coordenador dos Cursos de Pós-Graduação em Direito do Trabalho da EPD – Escola Paulista de Direito.

1.1. GRUPO ECONÔMICO

O empregador é de grande importância para o Direito do Trabalho como um todo, por se tratar de um dos participantes da relação de emprego. Seu conceito se obtém por via reflexa, porque é empregador quem possui empregados. É o que se extrai da parte final do § 1º do art. 2º da CLT, que, ao tratar do empregador por equiparação, evidencia que é empregador quem admite trabalhador como empregado.

Ao lado do empregador, também se mostra muito importante para o Direito do Trabalho o grupo econômico empresarial, porque essa figura revela uma preocupação do legislador com a garantia dos direitos trabalhistas.

É que o grupo econômico se constitui em empregador único para a relação de emprego e também responsável solidário (art. 275 do Código Civil). A jurisprudência do TST é farta nesse sentido, conforme pode ser visto nas seguintes Súmulas:

SÚMULA 93. BANCÁRIO. 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 129. CONTRATO DE TRABALHO. GRUPO ECONÔMICO. A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário.

SÚMULA 239. BANCÁRIO. EMPREGADO DE EMPRESA DE PROCESSAMENTO DE DADOS. 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.

O grupo econômico ainda possui relevância quando é analisado sob o prisma do Direito Processual do Trabalho.

No processo do trabalho, o empregado pode optar contra qual empresa do grupo econômico vai demandar. Ele pode escolher qualquer empresa que o integre, mesmo que ela não tenha sido a responsável pela anotação de sua CTPS. O empregado pode até mesmo litigar contra todas elas, formando um litisconsórcio passivo facultativo unitário (arts. 113, I, e 116 do CPC), que, é claro, poderá ser limitado pelo juiz (art. 113, § 1º, do CPC e 765 da CLT).

Por outro lado, ainda que não tenha havido a inclusão do responsável solidário no polo passivo, ele poderá ser responsabilizado em futura execução. Explica-se: imagine-se que a empresa X, integrante do grupo econômico X-Y-Z, tenha sido demandada porque foi a empregadora que anotou a CTPS do empregado. Na fase de execução, caso ela não tenha patrimônio para saldar a dívida trabalhista, as empresas Y e Z poderão ser chamadas a pagar o valor devido, mesmo que não tenham sequer sido mencionadas na petição inicial. Antigamente exigia-se que as empresas Y e Z figurassem na relação processual desde a fase de conhecimento para que pudessem ser responsabilizadas na execução trabalhista pela dívida de X. Essa exigência, todavia, desapareceu com o cancelamento da Súmula 205 do TST (Resolução 121/2003).

A definição de grupo econômico para fins trabalhistas foi alterada com a Lei 13.467/2017, que mudou a redação do § 2º do art. 2º da CLT e acrescentou-lhe o § 3º:¹

Antiga Redação	Nova Redação
Art. 2º. Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. § 1º Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados. § 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, 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.	Art. 2º. Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. § 1º Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados. § 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego. § 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

O novo § 2º do art. 2º da CLT reconheceu dois tipos distintos de grupos econômicos: o grupo econômico por direção (vertical) e o grupo econômico por integração (horizontal).

Na primeira parte do dispositivo legal é possível identificar o grupo econômico típico ou vertical, que é aquele em que as empresas, embora com personalidades jurídicas próprias, funcionam sob a direção de uma outra, que controla e administra as atividades de todas. Esta última pode ser uma *holding*, com participação acionária majoritária nas outras empresas, controle administrativo de todas elas e poderes para definir suas políticas empresariais. Uma boa noção do que isso pode significar na

1. O novo art. 2º, § 2º, da CLT encontra texto paralelo na Lei 5.889/1973, que estatui normas do trabalho rural, conforme seu art. 3º, § 2º: “*Sempre que uma ou mais empresas, embora tendo cada uma delas personalidade jurídica própria, estiverem sob direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico ou financeiro rural, serão responsáveis solidariamente nas obrigações decorrentes da relação de emprego.*”

prática é encontrada no art. 243, § 2º, da Lei 6.404/1976²: “*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 poder de eleger a maioria dos administradores*”.

Mas é claro que esse grupo econômico por direção poderá ser reconhecido quando se apresentar com outra configuração. Nada impede que em determinado caso concreto seja reconhecido que certo empregador atua sob a direção de outra empresa ou até sócio de fato, que controla todas as suas atividades. Imagine-se o caso de um proprietário de diversos postos de combustível, cada um com sua personalidade jurídica própria. Ele compra a gasolina e o etanol para todos os postos, dita os preços de revenda e elabora as escalas de trabalho dos empregados, que se revezam nas diversas unidades, tudo sem aparecer nos contratos sociais das pessoas jurídicas que dirige. Ora, é óbvio que nesse caso se está diante de um grupo econômico por direção, ainda que de fato, e que todas as empresas que o integram são solidariamente responsáveis pelos direitos trabalhistas dos empregados que nelas exercem suas atividades.

O outro tipo de grupo econômico reconhecido pelo novo § 2º do art. 2º da CLT é o grupo econômico por integração ou coordenação ou horizontal. Ele está previsto na segunda parte desse dispositivo, segundo o qual haverá grupo econômico mesmo quando cada empresa guardar sua autonomia, como se dá quando a união ocorre por meio de uma sociedade filiada (art. 1.099 do Código Civil).

Nesse segundo tipo de grupo econômico não existe o exercício de um poder centralizado que comanda um universo de empresas. Não há direção, controle e administração centralizados numa só figura. Esses poderes permanecem com cada uma das empresas do grupo, que nem por isso desaparece.

O grupo continua existindo porque existe entre as empresas uma finalidade comum, uma comunhão de interesses. A definição desse tipo de grupo econômico por integração (ou grupo econômico horizontal) é complementada pela segunda parte do § 3º do art. 2º da CLT. Veja-se: “(...) *sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes*”.

O máximo que existe nesse tipo de grupo empresarial é uma relação de coordenação entre as diversas empresas que o compõem. Elas guardam sua autonomia, mas têm interesses em comum e chegam até mesmo a atuar de maneira complementar no mesmo seguimento econômico. Seria o caso de um conglomerado que atua no mercado financeiro, em que cada uma das suas empresas trabalha com seguimento econômico específico, mas sempre com os mesmos objetivos, defendendo a mesma política de investimentos e visando a uma clientela que lhe é característica. Também podem servir como exemplo desse tipo de grupo econômico por integração os casos de bancos, empresas de previdência privada, planos de saúde e seguradoras que atuam

2. Vide, ainda, os arts. 265 a 277 da Lei 6.404/1976 e 1.097 a 1.101 do Código Civil.

muitas vezes com nomes, valores e objetivos em comum, apesar da independência que possuem umas das outras no tocante à gestão de cada negócio.

A visão de grupo econômico por integração ou coordenação pode vir até a receber uma interpretação mais ampla, para alcançar a responsabilidade do franqueador pelos direitos trabalhistas dos empregados do franqueado, afinal nessa relação mercantil é evidente a troca de interesses e a atuação conjunta.

A nova redação do art. 2º, § 2º, da CLT veio, assim, ampliar a garantia dos créditos trabalhistas. Isso porque no passado havia forte divisão jurisprudencial acerca da necessidade ou não de hierarquia entre as empresas para que houvesse a configuração do grupo econômico e consequente responsabilidade solidária entre elas. Nem sempre o grupo econômico era reconhecido devido à existência de mera relação de coordenação entre as empresas. Mesmo no TST essa divergência jurisprudencial podia ser identificada, conforme se vê nos seguintes julgados:

RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. GRUPO ECONÔMICO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA.

Para configuração do grupo econômico, a verificação da simples relação de coordenação interempresarial atende ao sentido essencial vislumbrado pela ordem justralhista. A própria informalidade conferida pelo Direito do Trabalho à noção de grupo econômico seria incompatível com a ideia de se acatar a presença do grupo somente à luz de uma relação hierárquica e assimétrica entre os seus componentes. Registre-se, ademais, que a intenção principal do ramo justralhista, ao construir a figura tipificada do grupo econômico, foi certamente ampliar as possibilidades de garantia do crédito trabalhista, impondo responsabilidade plena por tais créditos às distintas empresas componentes do mesmo grupo econômico. Agravo de instrumento desprovido. (ARR – 2487-15.2014.5.05.0251, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 28/06/2017, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 03/07/2017)

RECURSO DE REVISTA. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. GRUPO ECONÔMICO. ARTIGO 2º, § 2º, DA CLT. I – O § 2º do art. 2º da CLT preconiza que “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”. II – A SBDI-I do TST firmou entendimento de que para a configuração de grupo econômico é imprescindível a existência de relação hierárquica de uma empresa sobre a outra, não sendo suficiente a mera relação de coordenação entre elas. Precedentes. III – Na hipótese dos autos, o Regional concluiu pela existência de grupo econômico entre a agravante, (...) ao fundamento de que basta a existência de relação de coordenação entre as empresas, ainda que sem posição de predominância ou hierarquia, para garantir a responsabilização solidária do artigo 2º, § 2º, da CLT. IV – Recurso de revista conhecido e provido. (RR – 10116-75.2014.5.01.0049, Relator Ministro: Antonio José de Barros Levenhagen, Data de Julgamento: 28/06/2017, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 30/06/2017)

Note-se, no entanto, que são três os requisitos cumulativos para a configuração dessa segunda modalidade de grupo econômico: a) demonstração de interesse integrado; b) efetiva comunhão de interesses; c) atuação conjunta das empresas.

Por “interesse integrado” deve-se compreender que as empresas mantêm uma relação de reciprocidade na forma como atuam. Ou seja, elas operam de maneira complementar ou subsidiária em seus negócios. Como exemplo, pode-se citar o caso de duas empresas, uma atuando na terceirização de serviços de limpeza e a outra de serviços de vigilância. As negociações de seus contratos com clientes certamente são favorecidas com a oferta de um maior número de serviços, advindo daí o interesse integrado.

O requisito “comunhão de interesses” pode ser entendido como a necessidade de que exista entre as empresas reciprocidade em vantagens e desvantagens, perdas e ganhos, benefícios e prejuízos. Elas compartilham o sucesso e a ruína de seus empreendimentos, de sorte que o negócio de uma influencia o da outra, surgindo daí o interesse comum. Mantendo o exemplo acima, fica claro que as duas empresas sofreriam, caso o trabalho de uma delas fosse mal prestado e ocasionasse a perda do cliente.

O último requisito legal reside na “atuação conjunta das empresas”. Isso quer dizer que elas devem necessariamente ter uma vida em comum. Não podem atuar de forma totalmente independente uma da outra, porque se completam e interagem no exercício de suas atividades empresariais. No exemplo das empresas de limpeza e vigilância isso se evidencia com a existência de vendas “casadas” de serviços, clientes comuns em número expressivo e até pela migração de trabalhadores de uma pessoa jurídica para outra. Mesmo a identidade de sócios entre as empresas pode levar à presunção de atuação conjunta, configurando o grupo econômico horizontal.

Com a criação do § 3º do art. 2º da CLT, todavia, a nova lei trabalhista tratou de esclarecer que a mera identidade de sócios não configura a existência do grupo econômico. Não basta para sua conformação esse requisito subjetivo. É necessário que entre as empresas integrantes do grupo econômico exista a direção de que trata a primeira parte do § 2º do art. 2º da CLT ou então a integração ou coordenação abordadas na segunda metade desse texto legal e no próprio § 3º, tudo conforme visto nas linhas acima.

Nesse ponto, a norma veio ao encontro da jurisprudência dominante, que sempre entendeu que a simples identidade de sócios não é capaz de qualificar o grupo econômico. Vejam-se duas ementas a respeito do assunto:

RECURSO DE REVISTA. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. GRUPO ECONÔMICO. EXISTÊNCIA DE SÓCIOS EM COMUM. In casu, o acórdão recorrido não demonstra a presença dos elementos configuradores da formação do grupo econômico entre a reclamada principal e as recorrentes, tais como coordenação ou direção comum, amparando a sua conclusão quanto à caracterização de grupo econômico na identidade dos sócios. Ocorre que esta Turma, seguindo posicionamento externado pela SDI-1 do TST, entende que é necessária relação de hierarquia entre as empresas para configuração do grupo econômico, não sendo suficiente apenas a existência de sócios em comum. Recurso de revista conhecido e provido. (RR – 11016-25.2014.5.03.0042 , Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 15/03/2017, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/03/2017)