

GRUPO ECONÔMICO TRABALHISTA NO DIREITO COMPARADO

Edilton Meireles*

Resumo: No presente texto o autor trata do grupo econômico no direito comparado, apontando as regras e princípios que conduzem à conceituação e caracterização do agrupamento empresarial do ponto de vista do direito do trabalho. O estudo se justifica enquanto contribuição para a interpretação da legislação brasileira que trata do grupo econômico trabalhista, em especial nesta quadra da política nacional na qual se redefine o conceito de agrupamento empresarial trabalhista na denominada Reforma Trabalhista.

Palavras-Chave: grupo econômico – direito comparado - empregador

Abstract: In this text the author deals with the economic group in comparative law, pointing out the rules and principles that lead to the conceptualization and characterization of business grouping from the point of view of labor law. The study is justified as a contribution to the interpretation of the Brazilian legislation dealing with the labor economic group, especially in this area of national policy in which the concept of labor business grouping in the so-called Labor Reform is redefined.

Keywords: economic group - comparative law - employer

Sumário: 1. Introdução. 2. Na Espanha. 3. Itália. 4. Portugal. 5. França. 6. Alemanha. 7. Argentina. 8. México. 9. Bélgica. 10.

* Pós-doutor pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. Desembargador do trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, professor adjunto da Universidade Católica do Salvador (UCSal) e professor associado da Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia (UFBA).

Holanda. 11. Estados Unidos da América (EUA). 12. Inglaterra. 13. Direito Internacional. Normas da OIT. 14. União Europeia. 15. MERCOSUL. 16. Referências.

1. INTRODUÇÃO



Um tema bastante caro ao direito do trabalho e empresarial brasileiro é a definição do que seja grupo econômico trabalhista para os fins do § 2º do art. 2º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), ainda considerando o que dispõe a Lei do Trabalho Rural.

No Brasil ainda reina uma certa controvérsia quanto a sua caracterização, apesar de já transcorrido mais de setenta anos desde a promulgação da CLT. Sem querer, entretanto, abordar esse tema à luz do direito do trabalho brasileiro, mas pretendendo contribuir para seu estudo e definição, no presente artigo será tratado o grupo econômico trabalhista à luz do direito comparado.

Para tanto aborda-se o tema à luz da legislação de alguns países europeus continental que nos servem de fonte para interpretação da norma brasileira (Espanha, Portugal, Itália, Alemanha, França, Bélgica e Holanda), assim como dos dois principais países integrantes da common law (Inglaterra e EUA) e dos dois maiores países latino-americanos depois do Brasil (Argentina e México). Além disso, aborda-se o tema à luz do direito internacional e do direito comunitário (União Europeia e Mercosul).

A pesquisa se justifica enquanto contribuição para a interpretação da legislação brasileira que trata do grupo econômico trabalhista, em especial nesta quadra da política nacional na qual se redefine o conceito de agrupamento empresarial trabalhista na denominada Reforma Trabalhista.

2. NA ESPANHA

É sabido que no Brasil a jurisprudência acabou por sedimentar o entendimento de que as empresas que compõe o grupo econômico formam a figura do empregador único (Súmula n. 129 do TST). Outrossim, configurado o grupo econômico, todas as empresas que o compõem respondem solidariamente pelo débito trabalhista.

A legislação laboral espanhola, no entanto, não menciona a figura do empregador único. A jurisprudência, porém, adotando lições da doutrina¹, na falta de disposições legislativas a respeito, tem aceitado essa figura do empregador único, de modo a considerar todas as empresas integrantes do grupo solidariamente responsáveis pelas obrigações que decorrem do contrato de trabalho. Alguns requisitos para seu reconhecimento, porém, devem estar presentes.

Assim, o Tribunal Supremo da Espanha, em decisão proferida em 1998, reafirmou que, para configuração da responsabilidade solidária, não basta a simples existência da direção unitária, ou seja, da existência do grupo em si. É preciso, ainda, estar presente outro elemento, isto é, um *plus* adicional de modo a configurar a existência do empregador único². Esses elementos configuradores da empresa unitária seriam, ao lado da direção unitária: a prestação de serviços para diversas empresas do grupo, a confusão de patrimônio, a aparência externa de unidade ou a fraude à lei³, além da hipótese em que as empresas se vinculam juridicamente, apresentando-se como um grupo de direito⁴.

A confusão patrimonial, que decorreria do elevado grau

1 Cristóbal Molina Navarrete, *Persona jurídica y disciplina de los grupos de sociedades*, p. 39.

2 Maria Jesús Herrera Duque, *Los grupos de empresas en el ordenamiento jurídico español*, p. 93.

3 *Ibidem*, p. 26-28. A este respeito, cf., ainda, na mesma obra, as páginas 34-39.

4 Idoia Fernández Markaída, *Los grupos de sociedades como forma de organización empresarial*, p. 297.

de comunicação do patrimônio social das empresas, revela-se de forma clara diante do “caixa único”⁵. Em outras palavras, a confusão patrimonial ocorre quando as diversas empresas utilizam o patrimônio da outra como se fosse seu ou quando uma assume a responsabilidade pela satisfação das obrigações contraídas pela outra, a exemplo do pagamento das contribuições da seguridade social⁶.

Aliás, doutrina espanhola tem, nesse caso de confusão patrimonial, a verdadeira formação do empregador único, pois as empresas agrupadas constituem “*uma modalidade de comunidade de bens*”⁷, tal como previsto no art. 1º do Estatuto dos Trabalhadores

A aparência externa unitária seria outro elemento definidor da existência do conglomerado laboral, pois ela revela “*que o grupo correspondente é realmente um todo unitário*”⁸.

Diante, ainda, da fraude à lei, o grupo pode se revelar quando as empresas são formalmente constituídas tão-somente para fins escusos. Neste caso, a jurisprudência tem levantado o “véu” para desconsiderar a personalidade jurídica de cada empresa, tendo-as como formando uma unidade empresarial.

A direção unitária serviria, assim, tão-somente, para definir a existência do grupo em si, sem desencadear a responsabilidade solidária trabalhista⁹.

Em relação à prestação de serviços três situações distintas são consideradas pela jurisprudência: a primeira, quando a prestação de serviços ocorre de maneira simultânea e/ou alternativa; a segunda, quando a prestação de serviços é sucessiva; e, a terceira, quando o trabalhador presta serviços para uma só

5 Luis Miguel Camps Ruiz, Problemática jurídico-laboral del grupo de empresas: puntos críticos, p. 98.

6 Ibidem, mesma página.

7 Ibidem, p. 101, e Guillermo Palao Moreno, Los grupos de empresas multinacionales..., p. 51.

8 Luis Miguel Camps Ruiz, op. cit., p. 99.

9 Maria Jesús Herrera Duque, op. cit., p. 29.

empresa, mas esta desenvolve atividades para uma ou mais empresas do mesmo grupo¹⁰.

A primeira hipótese é a mais reveladora da existência da figura do empregador único, pois o empregado presta serviços, simultânea ou alternativamente, para diversas empresas que estão submetidas à mesma direção unitária¹¹.

A princípio, porém, exclui-se dessa hipótese a prestação de serviços através de contratos a tempo parcial. Neste caso, considerando a finalidade e conteúdo dos respectivos contratos, a prestação de serviços simultâneo a diversas empresas do grupo, por força de distintos contratos a tempo parcial, não gera a responsabilidade solidária¹². O Tribunal Supremo Espanhol, no entanto, apreciando caso concreto, decidiu que havia uma unidade de contratação neste caso diante da vontade das partes e por haver uma direção única, além da absoluta identidade nos contratos subscritos com cada uma das empresas integrantes do grupo, sejam quanto às funções, como a remuneração, etc. É preciso, portanto, verificar as circunstâncias reais das contratações a tempo parcial de modo a verificar se não há intenção de fraudar a lei.

Outras situações distintas são dos trabalhadores temporários que celebram diversos e sucessivos contratos com as empresas integrantes do mesmo grupo. Muitas vezes, esses contratos distintos são celebrados para fraudar a lei quanto ao prazo máximo de contratação do trabalhador temporário. Neste caso, então, deve-se analisar os casos concretos para verificar a

10 Doutrina e jurisprudência espanholas distinguem, na circulação de trabalhadores, três formas dela ocorre: através da cessão, do destaque ou do traslado. No traslado, o trabalhador é posto à disposição de outra empresa de modo “permanente ou presumidamente definitivo”; no destaque (desplazamiento), a mudança do tomador de serviços é “temporal ou de caráter transitório”; já na cessão um trabalhador é contratado para ser posto à disposição de outra empresa, o que, em regra, somente pode ser realizado por empresa de trabalho temporário, in Pilar Juárez Pérez, *Las relaciones...*, p. 94-95.

11 María Jesús Herrera Duque, *op. cit.*, p. 44.

12 *Ibidem*, mesma página.

existência ou não da tentativa de fraude. Configurada esta, ter-se-á como única a relação de emprego, com o grupo, desde a primeira contratação temporária¹³.

A jurisprudência distingue, ainda, a hipótese em que o trabalhador celebra contrato com apenas uma empresa, mas é posto à disposição de outra pertencente ao mesmo grupo. Nesse caso, estar-se-ia diante de verdadeira cessão de mão-de-obra, esta, aliás, proibida pelo Estatuto dos Trabalhadores na Espanha, em seu art. 43, salvo quanto ao trabalhador temporário, pois se busca, através desse dispositivo, evitar a intermediação da mão-de-obra.

Jurisprudência e doutrina, no entanto, têm entendido que é possível essa cessão no seio do grupo, sem configuração do empregador único, distinguindo-o, ainda, da cessão ilegal vedada pelo art. 43 do Estatuto dos Trabalhadores da Espanha, pois ela não tem finalidade especulativa¹⁴. A jurisprudência, entretanto, condiciona, para validade da cessão, a existência de previsão contratual (individual ou coletiva), além da vontade do trabalhador manifestada no momento da cessão, sob pena de se considerar a existência de apenas um vínculo empregatício com o grupo de empresas¹⁵.

Os Tribunais espanhóis têm se defrontado, ainda, com a situação em que o trabalhador é contratado por empresa que desenvolve atividades para outra integrante do mesmo agrupamento¹⁶. Nesta hipótese, a prestação de serviços para a empresa que se apresenta como empregadora acaba por configurar o trabalho indireto para a segunda empresa, podendo, assim,

13 Ibidem, p. 45.

14 Ibidem, p. 46-47. Cf., ainda, Tomas Sala Franco et al., *Derecho del trabajo*, p. 257-258.

15 Maria Jesús Herrera Duque, *op. cit.*, p. 48.

16 Para uma maior análise da jurisprudência espanhola sobre os grupos de empresas perante o direito do trabalho, cf., ainda, Edurne Terradillos Ormaetxea, *Los grupos de empresas ante la jurisprudencia social española*, *passim*. Um resumo das posições jurisprudenciais pode ser consultado, ainda, in Luis Collado, *Sistematización de la doctrina judicial sobre los grupos de empresas*, p. 297-319.

qualificar-se como de interposição fraudulenta de mão-de-obra. A solução, porém, tem sido de analisar cada caso concreto. De regra, no entanto, a jurisprudência tem entendido que quando a atividade subcontratada coincide com aquela desenvolvida pela empresa principal, tem-se configurada a fraude. Neste caso, então, as empresas que já pertencem ao mesmo grupo econômico, tornam-se solidariamente responsáveis frente ao trabalhador¹⁷.

Na hipótese, porém, da atividade desenvolvida pela empresa subcontratada for diversa daquela realizada pela empresa principal (tomadora dos serviços), a jurisprudência tem levado em consideração os mesmos elementos para configuração ou não da solidariedade trabalhista na prestação de serviços para empresas integrantes do agrupamento. Assim, presentes os elementos reveladores do grupo trabalhista (direção unitária, confusão de patrimônio, aparência externa de unidade e a fraude à lei), estar-se-á diante do empregador único¹⁸.

Há decisão judicial, ainda, que assegura, em respeito ao princípio da igualdade, o mesmo tratamento normativo aos trabalhadores da empresa dominante quando configurada a empresa unitária¹⁹. Jurisprudência majoritária, no entanto, entende que não se deve impor o mesmo tratamento ao conjunto dos trabalhadores, ainda que o empregador seja único²⁰. Exceção se abre à hipótese em que as empresas se dedicam às mesmas atividades ou uma realiza atividades complementares e instrumentais para outra dentro de um mesmo processo de produção, quando, então, estar-se-á frente a uma aparente dissociação de empreendimento²¹.

17 Maria Jesús Herrera Duque, *op. cit.*, p. 50-51.

18 *Ibidem*, p. 51.

19 *Ibidem*, p. 58.

20 *Ibidem*, p. 58-60.

21 *Ibidem*, p. 60. Sobre a jurisprudência espanhola derredor dos grupos de empresas, pode-se consultar, ainda, Rafael Senra Biedma, *Grupos de empresas y derecho del trabajo...*, p. 170-175 e 177-190. Este mesmo autor cuida, ainda, das questões referentes ao conglomerado empresarial e os agrupamentos de interesse econômico (AIE) e as uniões temporais de empresas (UTE), *ibidem*, p. 192-196.

Interessa, ainda, para o direito laboral espanhol a definição do grupo de empresas para fins de criação das comissões de consulta dos trabalhadores, inclusive para fins de celebração de acordos coletivos²². Neste aspecto, então, maior importância revela a situação econômica unitária, pois “*o conjunto de empresas integrantes do grupo atuam sobre o econômico como si de única empresa se tratasse*”²³. Na celebração de acordos com cláusulas econômicas, portanto, não basta conhecer a situação econômica do “*centro de trabajo*” (filial, subsidiária, etc.) de forma isolada, mas sim, de todo o conjunto empresarial.

A preocupação existe, também, em relação aos interesses dos trabalhadores, pois “*um dos principais problemas é de encontrar um interlocutor válido que possa influir ante a verdadeira direção da empresa*”²⁴. Isso porque muitas vezes, o sindicato dos trabalhadores de determinada empresa controlada não tem como influir sobre a empresa controladora de modo que esta aprove a celebração de acordos coletivos assegurando novas vantagens para os empregados da subsidiária. É preciso, então, criar mecanismos de melhor representação dos trabalhadores²⁵.

Assim, em regra, neste campo, tem-se adotado duas soluções: nos casos em que a decisão coletiva que se pretende adotar apenas afete os interesses dos trabalhadores de uma empresa e esta tenha poderes para decidir, o acordo de empresa tem como protagonistas a referida empresa e os representantes dos seus empregados; quando, entretanto, a negociação coletiva afete os trabalhadores de várias ou todas as empresas do grupo, deve ser constituído um órgão *ad hoc* de representação de todos os trabalhadores para celebração do acordo, pois os órgãos sindicais de

22 Rosa Pérez Yañez, *Problemática de los acuerdos de empresa...*, p. 318.

23 *Ibidem*, p. 318.

24 Juan Gorelli e Rafael Gómez, *Grupos de empresas y derechos de información...*, p. 359.

25 Sobre a representação coletiva dos trabalhadores nos grupos de empresas perante o direito espanhol, cf., ainda, Edurne Terradillos Ormaetxea, *La representación colectiva de los trabajadores en los grupos de empresas*, passim.

representação em cada empresa não podem deliberar por todos empregados, ainda que eles atuem em conjunto²⁶.

O grupo de empresas está, ainda, referido na legislação espanhola através do Real Decreto n. 1.382/85, de 1º de agosto, em seu art. 9º, n. 1, que prevê a possibilidade de formação do contrato especial de alta direção por empregado que, por promoção, passa a ocupar cargo de gestão na mesma empresa ou em outra com quem esta mantém relação de grupo ou “*outra forma associativa similar*”. Neste caso, o empregado pode optar por romper o antigo contrato ou suspendê-lo, ainda que passe a prestar serviços diretamente para outra empresa do grupo (art. 9º, n. 2).

A partir das disposições acima referidas, contidas no Real Decreto n. 1.382/85, chega-se à conclusão que a própria legislação espanhola tende, também, a considerar o grupo como empregador único, pois permite a “*promoção*” do empregado para cargo de direção em outra empresa integrante do conglomerado que não aquela para quem já prestava serviços diretamente.

A legislação espanhola tem considerado, ainda, o agrupamento empresarial para determinação do regime jurídico de certos direitos vinculados à dimensão ou característica da empresa. Assim, em relação à rescisão contratual cujo regime jurídico depende do número de trabalhadores, tem-se levado em conta o total empregado pelo conglomerado. Da mesma forma, quando a rescisão contratual está vinculada à situação econômica da empresa (insolvência, falência, etc.), a jurisprudência e

26 Rosa Pérez Yañez, op. cit., p. 320. Neste caso, os órgãos de representação sindical dos trabalhadores em cada empresa apenas poderiam celebrar acordos em nome dos seus representados que, muitas vezes, têm interesses conflitantes com dos empregados das demais empresas do mesmo grupo. Preferível, então, a criação de uma comissão ad hoc para se manifestar pelo conjunto de trabalhadores, evitando-se o choque de interesses entre os órgãos de representação dos empregados.

a doutrina²⁷, além dos órgãos administrativos²⁸, têm levado em conta o conjunto das empresas para considerar possível o término contratual.

Outra referência legal aos grupos de empresas no direito do trabalho espanhol é encontrada na Lei n. 45/1999, de 29 de novembro, que cuida do destacamento de trabalhadores na prestação de serviços transnacional. Essa norma estabelece, em resumo, as condições mínimas asseguradas aos trabalhadores que são destacados ou transferidos para prestar serviços em outros países, inclusive em empresas pertencentes ao mesmo grupo econômico.

No plano processual, os arts. 16.5. e 80.1. da Lei de Procedimento Laboral de 1990 também trazem referências ao grupo de empresas, prevendo a possibilidade de demanda contra este, sendo que, quando carente de personalidade jurídica, devem ser indicados os nomes das pessoas que aparecem como organizadores, diretores ou gestores do agrupamento.

3. NA ITÁLIA

O entendimento que prevalece na Itália, seja na doutrina, como na jurisprudência, quanto ao tratamento a ser dispensado aos grupos de empresas frente ao direito do trabalho, é comum aos demais países europeus.

Em regra, a jurisprudência peninsular, no que é acompanhada por parte majoritária da doutrina, tem decidido que cada empresa agrupada mantém sua autonomia, não se confundindo as personalidades jurídicas²⁹. O grupo de empresas, portanto, não seria sujeito de direito. A jurisprudência italiana, portanto, distingue o fenômeno econômico (unidade empresarial) das

27 Luis Miguel Camps Ruiz, op. cit., p. 115-116, e Cristóbal Molina Navarrete, *La regulación...*, p. 198-200

28 Angel Rojo, *Los grupos de sociedades em el derecho español*, p. 107.

29 A doutrina derredor da figura do empregador único seria minoritária na Itália, in Luca Nogler, *Gruppo di imprese e diritto del lavoro*, p. 209.

normas que asseguram a autonomia das entidades agrupadas. Uma coisa seria, portanto, a unidade empresarial como realidade econômica (e isso somente interessa ao cientista econômico) e outra a realidade normativa que concede personalidade jurídica distintas para cada uma das empresas agrupadas³⁰. A realidade ou relevância econômica do grupo, portanto, não seria suficiente para superar os limites impostos pela lei quanto à existência distinta e juridicamente autônoma das diversas empresas agrupadas³¹.

A jurisprudência, porém, tem reconhecido que o grupo pode ser considerado como único sujeito de direito, com todas as conseqüências daí advindas, quando a formal separação das empresas apenas se presta para fraudar alguma norma de proteção trabalhista, em especial quanto à tutela contra a despedida arbitrária³². Assim, neste caso, diante da fraude, ter-se-á uma única relação de emprego entre os trabalhadores e todas as empresas agrupadas.

Em decisão da Corte de Cassação ficaram estabelecidas, ainda, algumas presunções quanto à existência da simulação. Isso ocorreria, portanto, quando ocorrem os seguintes requisitos, não necessariamente cumulativos: a) unicidade da estrutura organizativa e produtiva; b) integração entre as atividades desenvolvidas pelas várias empresas do grupo, com respectivo interesse comum; c) coordenação técnica e administrativo-financeiro de tal forma a caracterizar um único sujeito de direito através da confluência das diversas atividades desenvolvidas por cada empresa agrupada, todas com um escopo comum; d) prestação de serviços contemporânea por parte dos trabalhadores em

30 Camillo Belfiore, *Impresa di gruppo e rapporto di lavoro*, p. 32-33. Nessa obra o autor trata de forma crítica a posição adotada pela Corte de Cassação, apontando, ainda, as contradições que decorrem de suas decisões.

31 Gisella De Simone, *Tutela dos lavoratori e gruppi di impresa*, p. 51-51.

32 A jurisprudência também é vacilante quanto a considerar, para fins de despedida por motivos econômicos, somente a situação da empresa isolada ou a do grupo como um todo. A este respeito, cf. Tiziano Treu, *I gruppi di imprese nel diritto del lavoro italiano*, p. 220-221.

favor das várias empresas agrupadas³³.

Essa posição jurisprudencial, no entanto, não se aplica quando as próprias partes interessadas firmam contrato único, ou seja, é possível ter as empresas agrupadas como empregador único quando elas, em conjunto, firmam um contrato de emprego com o trabalhador³⁴.

Em outras palavras, inobstante forte corrente doutrinária em sentido oposto, o grupo de empresas não constitui, no direito italiano, em regra, um centro unitário de imputação da relação de emprego, salvo contrato coletivo ou individual em contrário. A esta regra apenas se executa a hipótese de simulação ou fraude à lei, em especial quando há o fracionamento da empresa com intuito de fugir à incidência das normas de proteção ao trabalho de cujo campo de aplicação são excluídas as empresas de pequeno porte³⁵. Diante dessa simulação, ou seja, a aparente autonomia das empresas, ter-se-á como único o empregador, pois há de prevalecer a realidade do empreendimento unitário ao invés da ficção jurídica (empresas formalmente distintas)³⁶.

Tem-se, no entanto, admitido no seio do grupo à possibilidade de mobilização do trabalhador, desde que haja pacto individual neste sentido e, obviamente, da alteração não decorra prejuízo para o trabalhador, inclusive quanto à natureza dos serviços prestados³⁷. Essa mobilidade interna, todavia, revela flagrante contradição, pois, se o grupo não é empregador único, a cessão da mão-de-obra entre empresas integrantes do mesmo agrupamento tem a mesma natureza daquela ocorrida entre entes sem qualquer vínculo. E a mobilidade externa é vedada pela legislação laboral italiana, salvo nas hipóteses expressamente

33 FEZZI, Mario. Società collegate in genere. *Rivista telematica di diritto del lavoro*. Disponível em: <http://www.di-elle.it/giurisprudenza/50-societa-collegate/364-societa-collegate-in-genere>. Acesso em: 04 abr. 2018.

34 Pietro Zambrano, *I rapporti di lavoro...*, p. 113.

35 Pietro Ichino, *Il contratto di lavoro*, p. 501.

36 Emilia Calabrò, *Lavoro, impresa di gruppo ed effettività della tutela*, p. 38-39.

37 Pietro Ichino, *op. cit.*, p. 107.

estabelecidas em lei (trabalho temporário, subempregada, etc.).

De qualquer sorte, na Itália, as possibilidades de mobilidade interna (no âmbito do grupo) do trabalhador se equiparam àquelas já mencionadas em relação à Espanha. Quatro são as hipóteses: a) o deslocamento (*distacco* ou *comando*); b) a suspensão temporária do contrato primitivo a fim de permitir a assunção dos serviços por parte da outra empresa agrupada; c) a extinção do contrato originário, constituindo-se nova relação jurídica com a outra empresa agrupada; d) a utilização cumulativa.

Nessa última hipótese, como já dito acima, há uma tendência jurisprudencial em presumir que se está diante de um único “*datore di lavoro*” (empregador; dador de trabalho), especialmente quando haja comunhão de interesses entre os tomadores dos serviços.

No simples deslocamento (*distacco* ou *comando*) o empregado é colocado à disposição de outra empresa integrante do grupo. Essa figura do *distacco*, aliás, assemelha-se à prática muito utilizada pelo Poder Público brasileiro de colocar o servidor público à disposição de outro órgão que não aquele ao qual está vinculado³⁸. Prática, aliás, também muito utilizada na Itália e que deu origem ao seu correspondente no âmbito das relações trabalhistas privadas.

O *distacco* se caracteriza pela temporaneidade da transferência do empregado, que, neste caso, não mantém uma única relação de emprego com todas as empresas tomadoras de serviços, salvo fraude à lei. Para sua validade, porém, exige-se que o deslocamento do trabalhador esteja condicionado a um real interesse da empresa (do grupo) e que não seja oneroso, isto é, a empresa cedente não obtenha, com o *distacco* em si, qualquer vantagem pecuniária³⁹.

Igual tratamento jurídico tem sido dado nas demais hipóteses de mobilidade do empregado. Isto é, diante da suspensão

38 Ibidem, p. 115.

39 Emilia Calabrò, op. cit., p. 38.

do contrato originário ou de sua extinção, salvo simulação, não se têm as empresas agrupadas (e tomadoras de serviços) como empregador único.

Acrescente-se, ainda, que, nem diante da insolvência de uma das empresas do grupo, a jurisprudência italiana tem admitido a responsabilidade solidária ou subsidiária dos demais entes agrupados⁴⁰.

4. EM PORTUGAL

Em Portugal há uma tendência, ainda que tímida, por considerar o grupo de empresas, nas suas diversas formas, desde que haja direção unitária, como empregador único⁴¹. Leva-se em consideração, portanto, a realidade econômica, ao invés de se apegar aos formalismos ou às ficções jurídicas⁴².

Nesse sentido, a desconsideração das personalidades jurídicas de cada uma das empresas integrantes do grupo é efetivada quando se esteja diante de situações de confusão patrimonial e, mais especificamente, de “*confusão de relações de trabalho*”⁴³. Esta última situação ocorre quando o empregado de uma empresa do grupo presta serviços a outra entidade integrante do mesmo conglomerado.

A confusão de patrimônios ocorre, por outro lado, quando as diversas empresas formam, verdadeiramente, uma unidade sócio-econômica, perseguindo um mesmo objetivo, através de instrumentos comuns (mesmos dirigentes, local de trabalho, pessoal, serviços, meios de produção, etc.) ou quando, ainda que exerçam atividades diversas, as empresas agrupadas

40 Pietro Zambrano, op. cit., p. 128-129.

41 Ari Possidonio Beltran, Impactos da integração..., p. 181-183.

42 Bernardo da Gama Lobo Xavier, Curso de direito do trabalho, p. 311. Em sentido contrário, cf. Catarina Nunes de Oliveira Carvalho, Da mobilidade dos trabalhadores no âmbito dos grupos de empresas nacionais, p. 186-235, e Abel Ferreira, Grupos de empresas e relações laborais, p. 289.

43 Bernardo da Gama Lobo Xavier, op. cit, p. 313.

exercem, na prática, em conjunto, o poder diretivo, até porque, quem realmente dirige os trabalhadores *“não é quem formalmente ocupa a posição de empregador, mas sim uma outra de quem dependem afinal os trabalhadores”*⁴⁴.

Mas, como dito acima, muito timidamente, em Portugal, são encontradas decisões⁴⁵ e doutrina que envolvem o fenômeno do grupo de empresas no direito do trabalho⁴⁶. Ao certo isso decorre do tamanho de sua economia e do reduzido número de conglomerados empresariais residentes, conquanto seja um dos poucos países, ao lado do Brasil e da Alemanha, a regulamentar o grupo de sociedades.

5. NA FRANÇA

Não há na legislação francesa, como de resto nos demais ordenamentos jurídicos nacionais, um conjunto sistemático de regras que cuidam das relações de trabalho travadas no âmbito dos grupos de empresas. Algumas disposições legais, no entanto, servem de parâmetros para se criar um microsistema jurídico derredor das questões surgidas nos confrontos entre empregados e empresas agrupadas. Aliás, de todos ordenamentos nacionais estudados, pode-se afirmar que o francês, dada a *“consciência social”* de seu povo, é *“o sistema mais avançado no que respeita o direito laboral de grupos, convertendo-se em certo modo em uma matéria jurídica autônoma”*⁴⁷.

44 Ibidem, p. 314.

45 Cf. Catarina Nunes de Oliveira Carvalho, op. cit., p. 340-341, nota de rodapé 975.

46 Sobre a mobilidade dos trabalhadores no seio dos grupos econômicos, à luz do direito português, ibidem, passim. A legislação portuguesa permite que uma empresa agrupada ceda seu empregado a outra empresa do mesmo grupo num *“nítido avanço do legislador laboral no sentido de reconhecer aos grupos de empresas..., necessidades específicas de gestão global”*, in Célia Afonso Reis, *Cedência de trabalhadores*, p. 44. Sobre a cessão de empregados nas associações de empresas, cf. ibidem, p. 44-47.

47 Pilar Juárez Pérez, op. cit., p. 29. Os preceitos legislativos que se referem ao grupo de empresas no direito do trabalho francês, porém, não é extenso. Eles são: o art. L 122-14-8 do Código de Trabalho que cuida do despedimento de empregados de filiais multinacionais francesas; o art. L 122-32-28 que disciplina o cálculo do tempo de

Em regra, a noção de controle para o direito do trabalho francês é extraída da legislação das sociedades mercantis. Assim, pelos arts. 354, 355-1, al. 2, da lei de 24 de julho de 1966, tem-se o controle de uma empresa sobre a outra quando:

a) a primeira possui mais da metade do capital da segunda (dominação financeira);

b) a sociedade dominante detém diretamente ou indiretamente uma fração do capital que lhe confere a maioria dos direitos de voto nas assembleias gerais;

c) a sociedade dominante dispõe sozinha da maioria dos direitos de voto em virtude de um acordo concluído com outros sócios;

d) a sociedade dominante determina, de fato, a partir do direito de voto de que dispõe, as decisões nas assembleias gerais (o controle é presumido quando uma empresa dispõe, diretamente ou indiretamente, de uma fração do direito de voto superior a 40%, salvo se outro sócio detenha, do mesmo modo, fração superior a sua);

e) a sociedade dominante designa em dois exercícios sucessivos, a maioria dos membros dos órgãos de administração, de direção ou de fiscalização;

f) a sociedade dominante está com o direito de exercer uma influência dominante em virtude de um contrato ou de cláusulas estatutárias quando o direito aplicável o permite, sendo a controlante acionista ou associada dessa empresa⁴⁸.

Já o Código do Trabalho francês, ao tratar da implantação do comitê de empresa de dimensão comunitária, estabelece

serviço; o art. L 227-1 que trata das transferências de direitos de capitalização em caso de mudança de seu titular para uma subsidiária; os arts. 442-6 e 442-11 sobre os acordos de participação; o art. L 432-4 que exige a comunicação ao comitê de empresa da posição da empresa no seio do grupo quando haja mudança; o art. L 432-1 que estabelece a consulta aos comitês de empresas em caso de aquisição ou cessão de uma subsidiária; os arts. L 439-1 e seguintes que disciplinam o comitê de empresas; e, por fim, os arts. L 439-6 e seguintes que regulam o comitê de empresa de dimensão comunitária, in Bernard Teyssie, *Sur les groupes de sociétés et le droit du travail*, p. 5. 48 Paul-Henri Antonmattei, *Le concept de groupe en droit du travail*, p. 16-17.

que pode haver a dominação em decorrência de uma influência de uma sociedade sobre a outra. Essa influência dominante, por sua vez, é presumida quando uma empresa, direta ou indiretamente:

- a) pode nomear mais da metade dos membros dos órgãos de administração, de direção ou de fiscalização de uma outra empresa;
- b) dispõe da maioria dos votos vinculados às partes emitidos por uma outra empresa;
- c) detém a maioria do capital subscrito de uma outra empresa.

Quando, porém, várias empresas satisfazem, em relação a um mesmo ente dominado, um ou vários critérios acima citados, aquela que pode nomear mais da metade dos membros dos órgãos de direção, de administração ou de fiscalização da empresa controlada é considerada como dominante, sem prejuízo da prova de que uma outra empresa possa exercer uma influência dominante⁴⁹.

Mas o direito não surge apenas dos textos legislativos. Diante da lacuna legislativa e tendo em vista os princípios gerais traçados pelo legislador para algumas situações disciplinadas, os juízes franceses têm procurado criar o direito do trabalho junto aos grupos de empresas⁵⁰.

Nesse sentido, Arnaldo Süssekind, citando Carmelych, lembra que, conforme jurisprudência francesa, para o direito do trabalho, *“o grupo deve ser considerado como uma empresa única, o único e verdadeiro empregador, o que assegura a identidade e a pertinência do contrato de trabalho, que não é atingido pelas sucessivas transferências de empregado. A antiguidade deste fica resguardada, sem necessidade de apelo a um mecanismo jurídico contratual. E, definitivo, tudo que o*

49 Ibidem, p. 17.

50 Bernard Teyssie, Sur les groupes de sociétés et le droit du travail, p. 6-7.

trabalhador passa de um para outro estabelecimento”⁵¹.

“Os juízes forjaram um conceito que na prática obtém grande abrangência: a unidade social e econômica”, havendo uma tendência por fazer prevalecer o critério social sobre o econômico⁵².

A unidade econômica está relacionada com a confusão patrimonial, participações acionárias recíprocas, unificação de serviços comuns (contabilidade, publicidade, informática), presenças das mesmas pessoas nos órgãos comando, objetos sociais similares ou conexos e uso das mesmas instalações, meios de produção ou outros bens materiais⁵³, além de uma política empresarial comuns⁵⁴, de enquanto a unidade social se atém à situação de “*identidade de trabalhadores que são empregados pelos grupos*”⁵⁵, especialmente quando trabalham em condições semelhantes, sujeitos ao mesmo regulamento interno, com idênticas formas de remuneração e serviços sociais semelhantes (cantina, medicina do trabalho), além da mobilidade dos trabalhadores no âmbito interno do grupo⁵⁶.

De regra, entretanto, apenas se reconhece a responsabilidade do tomador dos serviços se o empregado somente trabalha para ele (critério da subordinação). Isso não afasta, no entanto, a possibilidade de o empregado ter outra empresa como empregador, ainda que não trabalhe para ela, quando esta mantém o controle exclusivo da sociedade tomadora dos serviços (critério da

51 Grupo Empregador, p. 72.

52 Jean-Claude Javillier, Manual de direito do trabalho, p. 65. A Corte de Cassação tem utilizado diversas expressões além de unidade econômica e social (*unité économique et sociale*): *ensemble économique unique*, *groupe économique unique* e *unité de travail*, in Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, A desconsideração..., p. 127.

53 Catarina Nunes de Oliveira Carvalho, op. cit., p. 250.

54 Marie-Ange Moreau, *Le salarié déstabilise*, p. 18.

55 Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, op. cit., p. 128. Para a identidade dos trabalhadores se tem considerado as mesmas condições de trabalho, o mesmo regulamento aplicado aos diversos empregados, as mesmas modalidades de cálculos dos salários e o acesso a serviços sociais, *ibidem*, mesma página.

56 *Ibidem*, p. 251.

subordinação indireta)⁵⁷. Não há dúvida, no entanto, que, prestando serviços a diversas empresas do grupo, pode o trabalhador cobrar de qualquer delas a responsabilidade pelas obrigações contratuais⁵⁸.

Já se decidiu, porém, que “*a confusão de atividades de duas empresas acarreta necessariamente a comunidade de pessoal*”, o que permite a transferência do trabalhador de uma para outra empresa, e que “*toda vez que, no âmbito de um grupo, uma das sociedades exerça controle direto da atividade do trabalhador, ele é seu empregado, mesmo que trabalhe em uma ou para uma outra sociedade do grupo*” (critério econômico)⁵⁹.

A confusão de empresas, portanto, gera a figura do empregador único⁶⁰, o que tem sido uma tendência jurisprudencial⁶¹. A Corte de Cassação, no entanto, insiste, com frequência, em decidir que as empresas assumem a qualidade de “empregadores conjuntos” e não de empregador único⁶². De qualquer forma, mesmo considerando como único o empregador, como o grupo (conjunto) não tem personalidade jurídica, o trabalhador, quando busca na Justiça a satisfação de seus créditos, deve propor a ação judicial contra todas as empresas agrupadas⁶³, pois solidárias do débito salarial⁶⁴.

Mas, para reconhecimento da figura do empregador

57 Alain Coeuret, *Contrats de travail et groupes de sociétés*, p. 47.

58 Jean-Claude Javillier, *op. cit.*, p. 66.

59 Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, *op. cit.*, p. 125. Duas são as correntes que definem o empregador pelo critério econômico: aquela que ressalta o ângulo da dominação e a outra o ângulo da integração. Pela primeira, as empresas estão vinculadas por laços de domínio-dependência. Já pela segunda, basta a mera integração entre as empresas para configuração do agrupamento. Essa integração se daria pela comunidade de exploração e de interesses, a identidade de dirigentes ou da sede social, pelos serviços comuns ou pelo exercício de atividades idênticas, in Alain Coeuret, *op. cit.*, p. 41.

60 Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, *op. cit.*, p. 125.

61 *Ibidem*, p. 126.

62 Bernard Boubli, *La détermination de l'employeur dans les groupes de sociétés*, p. 35.

63 *Ibidem*, mesma página.

64 Marie-Ange Moreau, *op. cit.*, p. 16.

único, a jurisprudência tem adotado alguns critérios para definição da unidade das empresas. O critério mais utilizado é da dependência entre as empresas que compõem o grupo econômico⁶⁵. A confusão de atividades e objeto também tem sido invocada⁶⁶. Em suma, para comprovar a unidade econômica, a jurisprudência procura investigar a composição acionária, o cruzamento de capitais, a confusão de atividades, o interesse comum, a unidade de direção, o agrupamento geográfico, etc. Já a unidade social é aferida pela similitude das condições de trabalho, a identidade da disciplina legal, coincidência dos mandantes, intercâmbio de pessoal, etc.

Jurisprudência mais recente, no entanto, acompanhando as modernas técnicas de concentração empresarial, tem elástico o conceito de unidade econômico-social para enquadrar, também, as empresas que se completam em suas atividades, ou seja, quando cada uma delas se ocupa de uma das fases da cadeia produtiva até a sua comercialização⁶⁷. Tem-se em conta, ainda, o efetivo poder do poder de direção ou do poder disciplinar para se considerar as empresas agrupadas como empregadores conjuntos⁶⁸.

Todo esse movimento jurisprudencial redundou na normatização da “*unidade econômica e social*”. Isso veio a ocorrer com a reforma do *Code du Travail* em 1982, que, em seu art. L 431-1, passou a se referir expressamente a ele como centro de trabalho.

E mais. Por esse mesmo dispositivo, abriu-se o caminho da via judiciária para reconhecimento do grupo empresarial, fazendo-se referências, às vezes, à legislação mercantil. Assim, tem-se a unidade econômica e social quando uma sociedade detenha mais da metade do capital de outra empresa, direta ou indiretamente, e presume-se a sua existência quando uma possui

65 Bernard Boubli, op. cit., p. 127.

66 Ibidem, mesma página.

67 Ibidem, mesma página.

68 Marie-Ange Moreau, op. cit., p. 16.

mais de 10% do capital da outra⁶⁹. Já o Judiciário está autorizado a reconhecer o agrupamento pela existência de administradores comuns, quando haja memoriais contábeis em comum, a partir dos níveis de participação financeira, pela existência de acordos de empresas ou pela amplitude dos intercâmbios econômicos e técnicos e pelas próprias relações firmadas pelas empresas de modo a se extrair a conclusão que uma, em caráter permanente, esteja sob controle da outra ou uma e outra pertençam ao mesmo conjunto econômico⁷⁰.

O art. 23, al. 7, L, 1, do Código do Trabalho (que trata da estrutura jurídica da empresa e da continuidade do contrato), por sua vez, tem servido de base para se entender como único o contrato quando o empregado labora sucessivamente para diversas empresas do mesmo grupo⁷¹. Em face, entretanto, das controvérsias surgidas derredor da interpretação desse dispositivo, a Corte de Cassação tem aplicada a teoria da unidade real do grupo para entender como único o contrato quando ocorre essa sucessão de empregadores⁷².

Já através da Lei *Auroux* (de n. 82-915), de 28 de outubro de 1982, que introduziu o art. L. 439-1 a 5 no *Code du travail*, a legislação, avançando no reconhecimento da figura do grupo como empregador, reconhece, ainda, a possibilidade de ser formar comitê de empresas do grupo (*comité de groupe*) para que eles possam, no âmbito respectivo, celebrar pactos coletivos⁷³, sobrepondo-se ao comitê central da empresa⁷⁴. Havendo, entretanto, normas convencionais independentes, os empregados de uma das empresas integrantes do grupo não podem reivindicar as vantagens estabelecidas em instrumento normativo aplicável

69 Jesús Cruz Villalón, op. cit., p. 229.

70 Ibidem, mesma página

71 Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, op. cit., p. 126.

72 Ibidem, mesma página.

73 Yves Guyon, *Le droit français des groups de sociétés*, p. 137.

74 Gérard Lyon-Caen et. al., *Droit du travail*, p. 692.

à outra empresa⁷⁵.

No mesmo sentido, a Ordenança 67-693, de 17 de agosto, em seu art. 5º, prevê que “*nos acordos concluídos no âmbito de um grupo de sociedades, a equivalência das vantagens atribuídas aos assalariados se avalia globalmente, no nível do grupo, e não de empresa para empresa*”⁷⁶.

Já o art. L 122-14-8 do Código do Trabalho, com a redação dada pela Lei n. 73-860, de 13 de julho, contém importante regra aplicável à relação individual do trabalho quando prestada no seio do grupo. Esse dispositivo disciplina a rescisão do contrato de trabalho de empregados em empresas multinacionais, assegurando que o tempo de serviço prestado perante a subsidiária estrangeira seja considerado para cálculo do aviso prévio e da indenização. Além disso, assegura ao nacional o repatriamento em caso de despedida pela subsidiária, devendo o grupo oferecer ao trabalhador emprego “*compatível com suas funções*”, aplicando-lhe a lei francesa em qualquer caso⁷⁷. O trabalhador, portanto, tem direito, além do repatriamento, à reintegração na empresa originariamente contratante⁷⁸.

75 Pierre-Yves Verkindt, L'execution des relations de travail dans les groupes de sociétés, p. 44. Ainda que prevista em lei essa possibilidade, a verdade é que “nenhum dos procedimentos atuais de implantação de um acordo de grupo parece satisfatório”, in Gerard Vachet, La negociation collective dans les groupes de sociétés, p. 123. Isso porque, na França, é possível a negociação coletiva por ramo de atividade, por setor profissional ou territorial e por empresa, podendo os empregados do mesmo empregador, a depender, principalmente, do local de trabalho, ficar sujeitos a diferentes convenções coletivas ou representados por sindicatos diversos. Assim, a convenção de grupo exigiria uma nova forma de representação sindical ou a adesão de todos sindicatos representativos dos diversos empregados abrangidos pelas empresas agrupadas, *ibidem*, p. 105-107 e 110-111. Sobre a composição e a organização do comitê de grupo, cf. Gérard Lyon-Caen et. al., *op. cit.*, p. 695-696, e, inclusive quanto às subsidiárias no exterior, Jacques Barthélémy, Le groupe et le personnel, p. 227-240. Sobre a representação dos empregados, cf. Gérard Coutirier, La représentation du personnel dans les groupes de sociétés, p. 49-69, e Jacques Barthélémy, *op. cit.*, p. 241-262. Já sobre a negociação coletiva e a aplicação das normas coletivas relativas a atividade principal das empresas agrupadas, cf. Jacques Barthélémy, *op. cit.*, p. 263-277.

76 Tradução de Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, *op. cit.*, p. 125.

77 Jean-Claude Javillier, *op. cit.*, p. 66.

78 Jacques Barthélémy, *op. cit.*, p. 307.

Para aplicação dessa regra, no entanto, é necessário o preenchimento das seguintes condições:

- a) a subsidiária para qual o trabalhador foi "transferido" esteja localizada no estrangeiro⁷⁹;
- b) a matriz esteja instalada na França;
- c) as duas sociedades estejam unidas por vínculos de participação financeira⁸⁰;
- d) o assalariado dispensado pela subsidiária filial tenha anteriormente ocupado um emprego na matriz.

Outro dispositivo que tem relação com o vínculo contratual de emprego com o grupo é o art. 208-4 da lei de 24 de julho de 1996 sobre as sociedades comerciais. Este preceito assegura aos trabalhadores das empresas subsidiárias (controladas) o direito de opção para subscrição de ações da empresa dominante quando aos empregados desta é conferida essa faculdade e vice-versa⁸¹.

Nesta trilha, por força da Ordenança n. 86-1134, de 21 de outubro, em seus arts. 8-4 e 12, quando da distribuição de lucros, há de ser analisada a situação financeira do grupo e não de cada sociedade agrupada. Isso porque, muitas vezes, a subsidiária (controlada) não obtém lucro (ou realiza em menor valor), mas contribui para prosperidade do grupo, não sendo justo, assim, a exclusão de seus trabalhadores na hora de distribuição dos lucros obtidos pelo conglomerado⁸².

Em regra, a participação nos lucros é regulamentada por acordo coletivo ao nível do grupo, sendo que os trabalhadores são representados por um comitê *ad hoc* formado por

79 Não é preciso, no entanto, que a subsidiária tenha nacionalidade local ou francesa, in Alain Coeuret, op. cit., p. 47.

80 A jurisprudência tem aceita a caracterização da união entre as sociedades não só por laços financeiros, no sentido da lei comercial. A dependência técnica, por exemplo, é outro elemento que revela a dominação da empresa por parte de quem detém o know-how, in Alain Coeuret, op. cit., p. 47.

81 Cf. Pierre-Yves Verkindt., op. cit., p. 60-61.

82 Yves Guyon, op. cit., p. 137.

representantes dos empregados de todas as empresas agrupadas⁸³.

Em relação à reintegração, a jurisprudência francesa tem admitido sua possibilidade em outra empresa do grupo, o que, mais uma vez, demonstra que este é tratado como o verdadeiro e único empregador⁸⁴, conquanto haja resistência neste sentido⁸⁵.

Quanto à despedida por causa econômica, a Câmara Social da Corte Cassação, em seu primeiro posicionamento a respeito, em aresto de 20 de fevereiro de 1991, decidiu que a realidade dos motivos econômicos do licenciamento (despedida) e o exame das possibilidades de reaproveitamento do assalariado devem ser apreciados no âmbito do grupo⁸⁶, inclusive na despedida coletiva⁸⁷. Não basta, portanto, a análise da situação financeira da empresa isolada. É preciso se verificar a situação do agrupamento.

Nesse sentido, em outra decisão, datada de 2 de junho de 1992, a mesma Corte de Cassação deliberou que *“quando uma sociedade pertencente a um grupo planeja licenciar um assalariado, ela deve preliminarmente assegurar que, nas empresas do grupo cujas atividades ou a organização permitem efetuar a permuta de todo ou parte do pessoal, um reaproveitamento não*

83 Jacques Barthélémy, op. cit., p. 279.

84 Alain Coeuret, op. cit., p. 48.

85 Interessante destacar que parte da doutrina, com apoio na jurisprudência, distingue a unidade econômica e social (unité économique et sociale) do grupo de empresas. Naquela as empresas se confundem, estabelecendo-se a figura do empregador único; neste outro (o grupo) inexistente essa confusão, o que não induz considerar as empresas agrupadas como empregador único, in Gérard Lyon-Caen et al., op. cit., p. 624. O comitê de grupo, por exemplo, somente teria lugar no grupo de empresas e não perante a unidade econômica e social, pois esta, em verdade, em face da confusão das empresas interligadas, deve ser encarada como entidade singular e não multicorporativa, como ocorre no típico agrupamento empresarial, in Jacques Barthélémy, op. cit., p. 221.

86 Alain Coeuret, op. cit., p. 49. Cf., ainda, Pierre-Yves Verkindt, op. cit., p. 47. À decisão da Corte de Cassação precedeu decisão do Conselho do Estado, de 18 de janeiro de 1980, in Gérard Lyon-Caen et al., op. cit., p. 95.

87 Nelson Mannrich, Dispensa Coletiva..., p. 80.

é possível”⁸⁸.

A partir dessa segunda decisão passou-se, então a se deduzir que *“não é qualquer grupo que, por sua presença, provoca, assim, a extensão da obrigação de reaproveitamento. É essencialmente que se apresente certas características na estrutura dos empregos assalariados compreendidos no seu perímetro*”⁸⁹. Em outras palavras: é preciso se verificar se o reaproveitamento é possível em outra empresa do grupo, analisando-se a compatibilidade da atividade desenvolvida pelo empregado a ser despedido, a estrutura orgânica do tomador de serviços, etc.

Assim, conforme decisão da Câmara Social da Corte de Cassação, datada de 5 de abril de 1995, *“se a realidade da supressão ou transformação de emprego ou da modificação substancial do contrato de trabalho é examinada ao nível da empresa, as dificuldades econômicas devem ser apreciadas considerando o setor de atividade do grupo ao qual pertence a empresa concernida (ou então onde se situa a empresa)... ; que enfim as possibilidades de reaproveitamento dos assalariados devem ser procuradas no interior do grupo entre as empresas cujas atividades, a organização ou o lugar de exploração lhes permitam efetuar a permuta de todo ou parte do pessoal*”⁹⁰.

Mas a jurisprudência francesa não se ateve apenas as causas econômicas. Também por razões de saúde, antes de despedir o empregado, deve a empresa verificar se outra empresa agrupada não pode absorver o trabalhador: *“a procura de possibilidades de reaproveitamento do assalariado... declarado inapto para retomar o emprego que ele ocupava anteriormente... deve ser apreciado no interior do grupo ao qual pertence o empregador concernente, entre as empresas cujas atividades, a organização ou o lugar de exploração permitam efetuar a permuta de todo ou parte do pessoal”* (Cass. Soc. 24 out

88 Alain Coeuret, op. cit., p. 49.

89 Ibidem, mesma página.

90 Gérard Couturier, L’extinction des relations de travail dans les groupes de sociétés, p. 78.

1995)⁹¹. Assim, somente após a verificação da impossibilidade do aproveitamento em outra empresa do grupo ou mesmo da inviabilidade da permuta de trabalhadores entre as entidades agrupadas é que se poderá ter a despedida como justificada⁹².

Indo adiante, a jurisprudência impõe, ainda, que, quando impossível o aproveitamento do empregado nas empresas nacionais, deve o empregador efetuar a recolocação naquelas situadas no estrangeiro, salvo se a legislação local impede o emprego de trabalhadores alienígenas⁹³.

Essa tendência jurisprudencial parte do princípio, consagrado na legislação e na jurisprudência francesas, segundo o qual a despedida só é admissível na ausência de qualquer outra solução⁹⁴. Há, assim, o reconhecimento do direito ao emprego dentro do grupo: *“a obrigação de recolocação (reclassement) é uma obrigação da classe que encontra seus fundamentos dentro do direito ao emprego, pois possibilita a ocupação do emprego que existe na entidade econômica”*⁹⁵. Mas não só isso. Parte-se, ainda, de raciocínio pragmático: se é admissível, no seio do grupo, o deslocamento de empregados, que passam a prestar serviços para outra empresa agrupada que não aquela contratante originariamente, logo deve haver a contrapartida empresarial, admitindo-se, também, o reaproveitamento dos assalariados⁹⁶. É

91 Ibidem, p. 80.

92 Marie-Ange Moreau, op. cit., p. 22.

93 Eduardo Martín Puebla, Reestructuraciones empresariales y despedidos colectivos. La reforma del despido por causa económica en Francia (I), p. 665.

94 Gérard Couturier, L'extinction..., p. 78.

95 Marie-Ange Moreau, op. cit., p. 20. Esse direito do trabalhador em ser aproveitado no seio do grupo segue a tendência moderna em não só proteger o contrato de trabalho contra rompimentos desmotivados, como, ainda, assegurar a empregabilidade. Assim, antes de desempregar o trabalhador, deve o empregador (independentemente de integrar uma unidade econômica e social) procurar aproveitá-lo em outra empresa do grupo, evitando a desocupação. Esse direito do empregado, assim, poderia ser enquadrado, na pior das hipóteses, como um instrumento de proteção ao emprego. A este respeito, cf. Renato Rua de Almeida, A estabilidade no emprego num sistema de economia de mercado, p. 295.

96 Gérard Couturier, L'extinction..., p. 81. Há quem entenda que o reaproveitamento deve ser mais amplo, envolvendo não só as empresas do grupo, como também, aquelas

a nova noção de empresa que emerge do direito ao aproveitamento⁹⁷.

Nessa mesma trilha, há uma tendência em considerar como único o contrato de trabalho, com a soma do tempo de serviço, quando o trabalhador é transferido, destacado ou reempregado em outra empresa do grupo⁹⁸. Admite-se, ainda, que o empregado possa exercer um mandato social em outra empresa integrante do grupo que não aquela que lhe contratou, inclusive com manutenção paralela do vínculo empregatício⁹⁹, pois “*não é impossível, em princípio, à cumulação do status de assalariado e das funções de mandatário social*”¹⁰⁰. Tudo dependerá, em verdade, das bases contratuais¹⁰¹.

Em todos esses casos, pois, mais uma vez, prevalece a realidade econômica da empresa de grupo¹⁰².

E foi acolhendo essa tendência jurisprudencial que o legislador francês, através da reforma legislativa de modernização social, operada em janeiro de 2002, através da Lei n. 73, consagrou a obrigação da empresa buscar a recolocação do empregado em qualquer empresa do grupo, não fazendo qualquer distinção entre as nacionais ou estrangeiras ou, ainda, à possibilidade de recolocação nas empresas cujas atividades, organização ou lugar permitem a mobilidade, a teor do seu art. 118¹⁰³.

que dependem economicamente dele, tais como as subempreiteiras, in *ibidem*, p. 83. Nesta última hipótese a situação seria admissível se a subempreiteira estivesse integrada ao grupo por domínio decorrente da influência dominante.

97 Pascal Lagoutte, *Sur l’extinction des relations de travail dans les groupes de sociétés: le regard de l’avocat*, p. 102.

98 Sobre as hipóteses de mobilidade dos empregados no seio do grupo, na França, cf. Marie-Ange Moreau, *op. cit.*, p. 11-24.

99 Michel Buy, *Le salarié promu (salarié nommé mandataire social dans une société membre d’un groupe)*, p. 31-48, e Hubert Guigou, *Le dirigeants du groupe*, p. 168-176.

100 Jacques Barthélémy, *op. cit.*, p. 309.

101 *Ibidem*, p. 310.

102 Pierre-Yves Verkindt, *op. cit.*, p. 52-55.

103 Em tradução livre: “A despedida por causa econômica de um trabalhador somente pode ser efetuada quando não haja sido realizados todos os esforços de formação e de adaptação e de recolocação do interessado em um emprego de mesma categoria que

6. NA ALEMANHA

A noção de grupo de empresas para o direito do trabalho na Alemanha está vinculada à estabelecida pela lei que disciplina a sociedade anônima. Não há, assim, outra fonte legislativa a retirar qualquer noção ou definição do que seja o grupo de empresas para o direito laboral tedesco¹⁰⁴.

Assim, de regra, em respeito ao disposto na lei de sociedades, o *konzern* não goza de personalidade jurídica própria, não dando lugar a um único centro de imputação das relações de emprego¹⁰⁵.

De qualquer modo, conquanto, ainda, haja um apego à autonomia das empresas isoladas, *“a tendência das primeiras abordagens do problema indica para uma interpretação mais ampla de certas normas de direito do trabalho, de modo que as empresas de um grupo sejam consideradas como uma só unidade”*¹⁰⁶.

Nesse sentido, tanto a doutrina como a jurisprudência alemã admite a possibilidade de transferência do empregado de uma unidade para outra pertencente ao mesmo grupo, o que revela uma tendência a considerar o agrupamento como entidade única¹⁰⁷. Da mesma forma que tem se assegurado ao nacional transferido para o estrangeiro sua ‘readmissão’ na empresa localizada na Alemanha sem perda do seu tempo de serviço¹⁰⁸.

O fato, porém, é que a jurisprudência tedesca tem se ocupado pouco em decidir sobre o direito do trabalho nos grupos de

ocupa ou seu equivalente ou, em sua falta, e sob condição de concordância expressa do trabalhador, em um emprego de categoria inferior, no seio da empresa ou, se for o caso, das empresas do grupo que pertence a empresa. As ofertas de recolocação propostas ao trabalhador devem ser precisas e por escrito”.

104 Jesús Cruz Villalón, op. cit., p. 231.

105 Luca Nogler, op. cit., p. 212.

106 Wolfgang Däubler, Direito do trabalho e sociedade na Alemanha, p. 87.

107 Ibidem, p. 86-87.

108 Ibidem, p. 249.

empresas. Assim, nem a jurisprudência, nem a doutrina, tem se aprofundado, por exemplo, em definir os pressupostos que, diante da pluralidade de empresas, justificariam a individualização da relação de emprego¹⁰⁹. Há decisão, porém, que reconhece a existência de relação única, com as várias empresas agrupadas, quando a execução do labor é unitária, ou seja, em favor de todos os entes coligados¹¹⁰.

A legislação alemã admite, porém, a formação de comitês de empresas ao nível do grupo, bem como leva em consideração o total dos trabalhadores dos entes agrupados para fins de representação nos órgãos de co-gestão¹¹¹. Com essa última representação, os empregados das empresas controladas acabam tendo a possibilidade de participar das decisões empresariais que, de forma direta ou indireta, lhes afetam.

Quanto ao despedimento, interpretação do texto legislativo de que trata da matéria tem concluído que quando o motivo apontado pela empresa singular para despedida do empregado decorre de ato vinculado ao grupo (em prol dos interesses do grupo), na apuração de sua veracidade há de se verificar a situação do agrupamento. As *“necessidades empresariais”* que justificam a despedida, portanto, nesta situação, serão aquelas do grupo e não da empresa singular. Isso porque, *“se o grupo retira vantagens da autonomia jurídica dos seus membros, não pode pretender afastá-la quando esta lhe é desvantajosa”*¹¹².

Há disposição legislativa, ainda, *“a qual exige que o despedimento seja precedido da tentativa de recolocar o trabalhador noutra posto de trabalho do mesmo Betrieb (empresa) ou noutra Betrieb da mesma Unternehmen (grupo)”*¹¹³. Isso ocorre, principalmente, nos grupos com fortes ligações, onde *“as decisões econômicas e de política empresarial são tomadas pela*

109 Luca Nogler, op.cit., p.220.

110 Ibidem, mesma página.

111 Ulrich Immenga, The law of groups the Federal Republic of Germany, p. 91.

112 Catarina Nunes de Oliveira Carvalho, op. cit., p. 41-42.

113 Ibidem, p. 43.

sociedade dominante”¹¹⁴. Assim, “*se esta utiliza os trabalhadores das sociedades filiais (subsidiárias) para alcançar os seus objetivos econômicos, é razoável exigir-lhe que faça o que estiver a seu alcance para reduzir ao mínimo os prejuízos dos trabalhadores cujos postos de trabalho dependem do seu poder*”¹¹⁵. Isso somente ocorre, no entanto, quando se está diante de grupo com direção unitária e “*nos casos em que a decisão aniquiladora de postos de trabalho tenha partido direta ou indiretamente da sociedade detentora desse poder*”¹¹⁶.

Vê-se, portanto, que, contanto não se reconheça, em regra, a existência do empregador único quando diante de várias empresas agrupadas por laços comuns, é certo que o legislador alemão tem dado às relações jurídicas de emprego firmadas neste nível um tratamento que conduz à conclusão oposta, ou seja, de que o grupo forma uma única entidade empregadora, tanto que, em seu conjunto, é considerado para alguns efeitos, a exemplo da representação nos órgãos de co-gestão, despedimentos, etc.

7. NA ARGENTINA

A lei trabalhista argentina (n. 20.744), nitidamente inspirada na CLT, prevê a possibilidade da solidariedade passiva entre as empresas que compõem o grupo econômico. Ela, porém, não vislumbra a hipótese do empregador único, como também restringe a solidariedade apenas nas hipóteses de manobras fraudulentas ou condução temerária dos negócios.

Pelo texto do art. 31 da Lei n. 20.744, em redação dada pela reforma operada em 1976, através do Decreto 390, as empresas que estejam sob a mesma direção, controle ou administração de outras “*ou de tal modo relacionadas que constituam*

114 Ibidem, p. 44-45.

115 Ibidem, p. 45.

116 Ibidem, mesma página.

um conjunto econômico de caráter permanente” são solidariamente responsáveis pelas obrigações contraídas por cada uma delas com seus trabalhadores “*quando hajam mediado manobras fraudulentas ou condução temerária*”.

Por exigir que o conjunto econômico deva ser permanente, a lei argentina exclui da maior proteção os empregados dos grupos temporários, a exemplo dos agrupamentos de colaboração e das uniões transitórias de empresas (UTE)¹¹⁷.

A solidariedade, por sua vez, somente poderá ser efetivada se o empregador (a) agir fraudulentamente, ou seja, por atos ou omissões evite a aplicação das disposições prejudiciais aos seus interesses, ou (b) conduza temerariamente os negócios de tal modo que ponha em perigo sua própria subsistência¹¹⁸. Pela lei, portanto, não basta a simples integração empresarial para efetivação da solidariedade passiva das empresas agrupadas. É necessária, ainda, a conjugação desses dois outros fatores – aliado à existência do agrupamento permanente – para que ela possa ser invocada.

Quanto a figura do empregador único, a lei argentina passa ao largo, apenas prevendo a solidariedade passiva, “*que cumpre a função de garantia com respeito as obrigações em que o trabalhador é credor*”¹¹⁹, ainda que uma das empresas agrupadas se beneficie do labor prestado pelo empregado da outra, já que, este fato, “*não configura por si um fato reprovável, pois (as empresas) utilizam meios legais que o ordenamento jurídico reconhece*”¹²⁰.

8. NO MÉXICO

A legislação mexicana contém diversas disposições relacionadas com os grupos de empresas. Assim, por exemplo,

117 Ernesto Martorell, Los grupos..., p. 188.

118 *ibidem*, p. 143.

119 *Ibidem*, p. 124.

120 *Ibidem*, p. 144.

conforme a Lei Federal do Trabalho, de 1º de maio de 1970, em seu art. 15, as empresas subsidiárias organizadas para execução de obra ou prestação de serviços com exclusividade são solidariamente responsáveis juntamente com as empresas principais pelas obrigações trabalhistas.

Essa solidariedade, no entanto, apenas é passiva, conquanto a lei tenha assegurado a paridade de tratamento entre os empregados da empresa principal e da empresa dependente¹²¹. A responsabilidade solidária, porém, apenas se instala diante da insolvência da empresa dependente. A responsabilidade solidária da empresa principal, portanto, é, ao mesmo tempo, subsidiária, no sentido de ser secundária.

Dispositivo mais importante, no entanto, é o art. 16 da Lei Federal do Trabalho Mexicana de 1º de maio de 1970, que dispõe que se entende “...*por empresa a unidade econômica de produção e distribuição de bens e serviços...*”. Tal preceito serve, então, de respaldo para a jurisprudência entender que, quando diversas empresas, integrantes do mesmo grupo econômico, atuam como única e verdadeira entidade econômica, aquelas se apresentam como empregador único¹²².

9. NA BÉLGICA

Apesar do seu minúsculo tamanho em comparação ao Brasil, na Bélgica o fenômeno dos grupos de empresas se desenvolveu à semelhança dos outros países europeus de maior extensão. Isso se deve, ao certo, a importância do comércio exterior, o que assegura uma vocação internacional à maioria dos entes econômicos belgas¹²³.

Tal como nos demais países europeus, à exceção da Alemanha e de Portugal, não há, no direito belga, uma uniformidade

121 Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, *Direito do trabalho e grupos...*, p. 1.200.

122 *Ibidem*, p. 1.201.

123 Anne Benoit-Moury, *Les groupes de sociétés em droit belge*, p. 137.

no tratamento jurídico dado ao fenômeno dos grupos de empresas. Diversas são as leis que cuidam do agrupamento empresarial, mas somente aplicáveis a temas ou questões específicas, sem qualquer sistematização¹²⁴.

Talvez até por conta desse vazio legislativo, a jurisprudência belga tem se inclinado a reconhecer a separação das personalidades jurídicas das empresas matriz e subsidiária, não se encontrando, ao menos na Corte Suprema, decisões acolhendo a teoria anglo-saxônica do “*lifting the veil*” (‘levantamento do véu’; da desconsideração da pessoa jurídica)¹²⁵.

Admite-se, no entanto, no direito belga, a formação do grupo, seja pela participação social, seja através de contratos de direito comum¹²⁶ ou, ainda, pela presença de administradores comuns¹²⁷. Não há regulamentação de formas contratuais para configuração do grupo, ao contrário do que ocorre no direito alemão. Recorre-se, então, na Bélgica, aos contratos inominados e atípicos.

Para o direito societário belga, diz-se que uma sociedade (filiada) está sob controle de outra (empresa-mãe; matriz) quando esta detém o poder de direito ou de fato de exercer uma influência decisiva sobre a designação da maioria dos administradores ou gerentes ou sobre a orientação da gestão.

O controle é de direito e de presunção irrefragável quando:

- a) ele resulta da detenção da maioria dos direitos de voto vinculados ao conjunto das ações, partes ou direitos de sócio da sociedade em questão;
- b) um sócio tem o direito de nomear ou de destituir a maioria dos administradores ou gerentes;

124 Ibidem, p. 138.

125 Ibidem, p. 140.

126 Ibidem, p. 156-157. A doutrina cita os contratos de franquia, agência, concessão mercantil, engineering, transferência de tecnologia, comissão, gerenciamento, etc., ibidem, p. 157.

127 Ibidem, p. 159.

c) um sócio dispõe do poder de controle em virtude do estatuto da sociedade em questão ou de convenções concluídas com esta;

d) por efeito de convenções concluídas com outros sócios da sociedade em questão, um sócio dispõe da maioria dos direitos de voto vinculados ao conjunto das ações, partes ou direitos dos associados desta¹²⁸.

O controle de fato, por sua vez, decorre da influência dominante fruto de contrato de direito comum, administração comum ou relações familiares. Tem-se, ainda, a presunção de que um sócio detém o controle de fato se, na penúltima ou última assembléia geral, ele exerceu direitos de voto representando a maioria dos votos vinculados aos títulos representados nessas assembléias¹²⁹.

Não há na Bélgica um tratamento diferenciado aos créditos dos trabalhadores. As regras de proteção aos credores comuns, portanto, são as que se aplicam aos créditos que decorrem da relação de emprego. Assim, em regra, considerando as distintas personalidades jurídicas das empresas, na falência não há reunião das massas. Decisões judiciais mais recentes, porém, têm admitido a reunião das massas das diversas empresas falidas e que pertencem ao mesmo grupo em nome do próprio interesse do grupo e dos trabalhadores, especialmente quando os ativos das diversas empresas concorriam para a existência de apenas uma única entidade econômica¹³⁰.

Ainda que inexistente uma legislação sistêmica, a jurisprudência trabalhista belga tem sido sensível à realidade das relações de trabalho diante do grupo de empresas. Assim, por exemplo, tem considerado, para o cálculo do tempo de serviço do trabalhador, as atividades prestadas nas diferentes empresas que fazem parte do grupo para fins de concessão do aviso prévio

128 Ibidem, p. 160-161.

129 Ibidem, p. 161.

130 Ibidem, p. 184.

ou do pagamento da indenização compensatória¹³¹. Essa soma ocorre, inclusive, quando um trabalhador é deslocado para exercer cargo de direção em outra empresa do grupo¹³².

Para a instituição do comitê de empresas, que depende do número de empregados, é considerada, ainda, a unidade técnica de exploração, de direção e de organização das diversas empresas integrantes do grupo. Para se definir o que seria esta unidade (empreendimento) a jurisprudência tem apontado algumas condições que, presentes, demonstram a sua existência. Elas, seriam, por exemplo, a unidade da administração, o funcionamento das empresas no mesmo prédio, a mobilidade dos trabalhadores entre as diversas empresas, etc¹³³.

Esse comitê de empresas, criado a partir da existência de 100 empregados em cada empreendimento, passa a ser um interlocutor dos trabalhadores junto às empresas, tendo direito a receber, trimestralmente, informações econômicas e financeiras relativas a todos os eventos suscetíveis de acarretar consequências relevantes. Assim, v. g., os trabalhadores, a princípio, ficam previamente cientes das diversas situações que podem afetar os bens sociais ou das medidas de reestruturação no âmbito do grupo¹³⁴.

Não está regulamentado no direito trabalhista belga, no entanto, a possibilidade de utilização da técnica do “*management buy out*”, isto é, da subscrição preferencial de ações em favor dos trabalhadores quando do aumento de capital. Na prática, no entanto, ao menos nas grandes empresas e grupos, os antigos acionistas renunciam uma parte de seu direito de subscrição preferencial em favor dos empregados. Empregados estes, não só da sociedade que tem seu capital aumentado, como também aqueles trabalhadores vinculados às demais empresas integrantes do mesmo grupo.

131 Ibidem, p. 186.

132 Ibidem, mesma página.

133 Eddy Wymeersch, *The groups of companies in belgian law*, p. 17-18.

134 Anne Benoit-Moury, *op. cit.*, p. 186-187.

Tomada à iniciativa por parte do acionista, em ceder ser direito de preferência, à legislação estabelece, então, um procedimento para favorecer a operação, oferecendo vantagens fiscais¹³⁵. O art. 52-bis da lei de sociedades cooperativas prevê, ainda, a possibilidade da própria sociedade adquirir seus próprios títulos para distribuição gratuita entre os empregados do grupo¹³⁶.

Vê-se, assim, que, apesar de inexistir regras trabalhistas específicas, há uma tendência jurisprudencial, e mesmo legislativa, em ter o grupo como sujeito da relação de emprego, tanto que, ainda que assegurada a personalidade jurídica de cada uma das empresas integrantes, para diversos fins laborais é considerado o conjunto das entidades empresariais e não as sociedades individualmente.

10. NA HOLANDA

A legislação holandesa não contém nenhuma norma específica para os grupos de empresas em relação ao direito do trabalho. Exceção existe em relação à formação dos “*conselhos de trabalhos*”, como veremos adiante¹³⁷.

Tendo como grupo o “*corpo de empreendimentos legalmente autônomos sob administração central e formando uma unidade econômica*”¹³⁸, a jurisprudência holandesa, no entanto, traça algumas diretivas que podem ser lembradas.

Em relação à figura do empregador, há entendimento de que se o empregado não presta serviços a diversas empresas do grupo, ele somente se vincula à empresa que lhe toma os serviços¹³⁹. Quanto à transferência, porém, a opinião geral é que ela

135 Ibidem, p. 187.

136 Ibidem, mesma página.

137 Levinus Timmerman, *The law on corporate groups in the Netherlands*, p. 331-332.

138 Ibidem, p. 333.

139 Ibidem, p. 332.

é possível “*em certas circunstâncias*”¹⁴⁰.

Assim, em regra, admite-se a transferência de altos empregados, não se aceitando quando o empregado seja mero operário de fábrica. A transferência deste, porém, é aceita se for levada em consideração “*às circunstâncias pessoais do empregado*”¹⁴¹.

Quanto ao período de experiência em outra empresa do mesmo grupo, o Supremo Tribunal holandês é da opinião que o novo período é inválido se não servir a nenhum propósito razoável. Isto acontece, v. g., se o empregado é contratado para executar o mesmo trabalho que já desenvolvia na empresa anterior ou quando a conexão entre o prévio e o novo empregador é tão íntima que a qualidade ganha pelo empregado naquele primeiro pode ser aceita razoavelmente pela nova empregadora¹⁴².

Em relação à responsabilidade pelos débitos trabalhistas, mesma na insolvência da empresa-filha, o Supremo Tribunal da Holanda já decidiu que a matriz não é responsável solidária, não distinguindo os empregados dos demais credores. Isto significa que, como qualquer outro credor da subsidiária, o empregado pode processar o sociedade-mãe, mas desde que alegue e comprove a negligência desta no seu dever de cuidado que deve ter em relação aos credores da subsidiária¹⁴³. Os tribunais inferiores, no entanto, são inclinados a ser mais protetores em relação aos empregados, reconhecendo a responsabilidade da matriz por salários devidos por sua subsidiária, considerando a natureza particular do contrato de trabalho¹⁴⁴.

Por lei de 1979, ficou estabelecido, entretanto, que as empresas devem criar conselhos de trabalhos (conselhos de fábricas) para consulta sobre interesses que afetam os trabalhadores. Tal conselho deve ser constituído por empreendimento com

140 Ibidem, mesma página.

141 Ibidem, mesma página.

142 Ibidem, mesma página.

143 Ibidem, p. 333.

144 Ibidem, mesma página.

pelo menos 35 empregados. Termo “empreendimento” utilizado em sentido diverso de empresa. Assim, quando o empregador possui mais de um empreendimento, pode ser obrigado a criar mais de um conselho, permitindo-se, porém, a instituição de um conselho central de trabalhos, inclusive para o grupo inteiro¹⁴⁵. Esta, portanto, é a única regra legislativa na Holanda que cuida dos grupos de empresas com referência direta ao direito do trabalho.

11. NOS ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA (EUA)

A doutrina firmada derredor dos grupos de empresas começou a ser traçada nos EUA na década de 30 do século XX, no bojo do *New Deal*¹⁴⁶. Até então, prevalecia o entendimento de que cada empresa mantinha sua independência, com personalidade jurídica própria e autônoma. A partir da crise instalada na economia norte-americana, essa tradicional doutrina (*da entidade*) cedeu lugar à *doutrina do empreendimento* como “*esforço para lidar efetivamente com os problemas apresentados pelas empresas agrupadas*”¹⁴⁷.

A partir dessa *doutrina do empreendimento*, surgiram, desde então, diversas leis tratando dos grupos de empresas, tendo ela influenciado, ainda, firmemente a jurisprudência posterior. Contudo, a depender do ramo do direito, a lei estabeleceu diferentes padrões para estabelecimento do que se pode ter por grupo de empresas. Assim, por exemplo, para o direito fiscal, preferiu-se adotar padrões numéricos de acionidade (de participação acionária) para definição do controle da empresa. Com isso, o legislador quis estabelecer um maior grau de certeza para imposição tributária¹⁴⁸.

145 Ibidem, p. 334.

146 Phillips I. Blumberg, *The law of corporate groups in the United States*, p. 422.

147 Ibidem, mesma página.

148 Ibidem, p. 424. Conquanto seja “ingênuo” esse critério, o fato, entretanto, é que o legislador norte-americano utiliza percentuais pequenos para presumir o controle

Para outros ramos do direito, no entanto, preferiu-se alternar o critério da participação social com o efetivo poder de dirigir ou influenciar a direção dos negócios agrupados ou, ainda, a adoção da teoria do “*empreendimento integrado*”, esta, em especial, na área do direito do trabalho¹⁴⁹.

Os tribunais, inclusive a Suprema Corte, por suas vezes, a partir da doutrina do empreendimento integrado e das leis existentes, já proferiram diversas decisões reconhecendo a existência do agrupamento, de modo a atrair as regras dos grupos incorporados quando haja integração econômica, interdependência financeira e administrativa, a utilização de pessoal em comum, a fixação de benefício da pensão para empregados de várias empresas, a realização de seguro em grupo para empregados de várias empresas, a condução dos negócios das várias empresas por administrador comum, uso comum de marcas, slogans, anúncios e logotipos, etc.¹⁵⁰.

No âmbito do direito do trabalho norte-americano há mais de 40 (quarenta) anos a *National Labor Relations Board* (Comissão Nacional de Relações do Trabalho), por decisão administrativa, adotou o conceito de “*empreendimento integrado*” para determinar que duas ou mais corporações vinculadas podem ser consideradas como “*único empregador*” para os propósitos da aplicação das leis de proteção aos empregados. Essa teoria, mesmo na área trabalhista, acabou por ser acolhida pela própria Suprema Corte, que levou em consideração a específica realidade econômica do vínculo empregatício em lugar das formas técnicas de estrutura das empresas¹⁵¹.

Essa teoria foi, então, aplicada por quase 40 (quarenta)

acionário. Assim, por exemplo, a Public Holding Company Act, estabelece o percentual de 10%; a Savings and Loan Holding Company Acts prevê o percentual de 25%. Regulamentos administrativos, quando autorizados por lei, reduzem, no entanto, esses percentuais para até 5% no caso de bancos e 10% nas hipóteses de entidades de poupança e de empréstimos (financeiras), *ibidem*, p. 430.

149 *Ibidem*, p. 422.

150 *Ibidem*, p. 450.

151 *Ibidem*, mesma página.

anos, inclusive para fins de disciplina dos salários e horas extras, até que, finalmente, em 1986, surgiu a primeira lei adotando explicitamente a doutrina do “*empreendimento integrado*”. Isso ocorreu através da *Age Discrimination in Employment Amendments of 1986*¹⁵², quando, então, ficou definida a aplicabilidade da lei de antidiscriminação às subsidiárias estrangeiras de grupos norte-americanos partindo-se do entendimento de que, havendo integração no empreendimento, as empresas se apresentam como empregador único¹⁵³. Por essa lei, então, atraiu-se a responsabilidade das multinacionais norte-americanas por atos discriminatórios praticados por suas subsidiárias no estrangeiro¹⁵⁴.

Por essa mesma lei ficou definida que se presume o controle de uma empresa quando há (a) inter-relação de operações, (b) administração comum, (c) centralização da gestão das relações trabalhistas, e (d) propriedade comum ou controle financeiro (§ 623, *Seção 4(h)*, (3), da *The Age Discrimination in Employment Act* de 1967)¹⁵⁵.

Nenhum desses fatores, no entanto, é determinante, não sendo necessário achar extensas evidências de que todos os quatro critérios estão satisfeitos para se considerar as empresas

152 ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. *Age Discrimination in Employment Amendments of 1986*. Public Law 99-592. 100 Stat. 99th United States Congress. Disponível em: <https://www.gpo.gov/fdsys/pkg/STATUTE-100/pdf/STATUTE-100-Pg3342.pdf>. Acesso em: 04 abr. 2018.

153 *Ibidem*, p. 431 e 450-451.

154 Pode ser citado, como exemplo de aplicação dessa regra, a política desenvolvida pelas empresas norte-americanas na Argentina em matéria de não-discriminação através de affirmative action de contratação de pessoas com mais de 35 anos, in Ricardo J. Soifer et al., *Impacto laboral y social de empresas multinacionales...*, p. 46.

155 No original: (h) (3) For the purpose of this subsection the determination of whether an employer controls a corporation shall be based upon the- (A) interrelation of operations, (B) common management, (C) centralized control of labor relations, and (D) common ownership or financial control, of the employer and the corporation. ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. *Age Discrimination in Employment Act of 1967 (ADEA)*. Public Law 90-202. 81 Stat. 86rd United States Congress. Disponível em: <https://www.gpo.gov/fdsys/pkg/STATUTE-81/pdf/STATUTE-81-Pg602.pdf>. Acesso em: 04 abr. 2018.

agrupadas como empregador único¹⁵⁶.

Essa mesma teoria do empreendimento sedimenta, ainda, a co-responsabilidade dos empregadores que patrocinam os benefícios de aposentadoria ou pensão aos seus empregados, ainda que pagos por outra entidade. Neste caso, tem-se que, conforme doutrina acolhida pela *Employees Retirement Income Security Act (ERISA)*¹⁵⁷, “comércios ou negócios... debaixo de controle comum” constitui um “único empregador” ou “o mesmo negócio no mesmo mercado”¹⁵⁸.

Vê-se, pois, que, não é de hoje que a doutrina e a jurisprudência norte-americanas adotam a teoria do empregador único quando as diversas companhias vinculadas entre si formam um verdadeiro e único empreendimento (empresa). Teoria, hoje, já acolhida pela legislação, ao menos no que se refere ao combate à discriminação.

Cabe acrescentar, ainda, que, de modo geral, em relação a todos os ramos do direito, os tribunais norte-americanos têm acolhido a figura de apenas uma entidade empresarial sempre que “um único negócio é dividido artificialmente entre várias companhias diferentes, com o objetivo de reduzir as responsabilidades do ativo”¹⁵⁹. Essa tendência jurisprudencial parte do

156 ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Court of Appeals. Eleventh Circuit. International Brotherhood of Electrical Workers, local 613, v. Fowler Industries, Inc., Fowler Electric Co. 884 F.2d 551 132 L.R.R.M. (BNA) 2529, 58 USLW 2259, 113 Lab.Cas. P 11,523. Disponível em: <https://openjurist.org/884/f2d/551/international-brotherhood-of-electrical-workers-local-v-fowler-industries-inc>. Acesso em: 04 abr. 2018.

157 ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Employees Retirement Income Security Act (ERISA) (Employee Benefit Security Act). Public Law 93-406. 88 Stat. 829, enacted September 2, 1974, codified in part at 29 U.S.C. ch. 18. 93rd United States Congress. Disponível em: <http://www.legisworks.org/GPO/STATUTE-88-Pg829.pdf>. Acesso em: 04 abr. 2018.

158 ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Court of Appeals. District of Columbia Circuit. National labor relations board v. Fugazy Continental Corporation. 725 F.2d 1416 115 L.R.R.M. (BNA) 2571, 233 U.S.App.D.C. 310, 99 Lab.Cas. P 10,750. Disponível em: <https://openjurist.org/725/f2d/1416/fugazy-continental-corporation-v-national-labor-relations-board>. Acesso em: 04 abr. 2018.

159 Alexandre Couto Silva, Aplicação da desconsideração da personalidade jurídica

ponto de vista que empresa é uma “*unidade econômica*”, ainda que formada por “*diversas companhias como um único negócio*”¹⁶⁰.

A jurisprudência, aliás, aponta diversos fatos que podem revelar essa unidade econômica, tais como:

- a) a empresa principal e a subsidiária empregam diretores ou trabalhadores comuns;
- b) a subsidiária tem capital inadequado ao porte de suas atividades;
- c) a empresa principal paga os salários dos trabalhadores e outras despesas da subsidiária;
- d) “*a subsidiária não mantém nenhum negócio substancial, a não ser com a principal, ou não detém bens, exceto os transferidos a ela pela principal*”; e,
- e) nos documentos e papéis da empresa principal, a subsidiária é descrita como mero departamento ou divisão daquela¹⁶¹.

Neste sentido, os juízes e tribunais norte-americanos concebem um *teste*. Na sua primeira parte, o interessado deve provar a unidade de interesses e controle. Esta parte se atém aos requisitos formais (*formalities requirements*). Na segunda parte, conhecida como dos requisitos de justiça (*fairness requirements*), o juiz deve argumentar e demonstrar que se reconhecer a separação e autonomia das diversas empresas integrantes do grupo isso resulta em um “*resultado injusto*”¹⁶². Em suma, “*os juízes norte-americanos questionam o fetichismo da personalidade da pessoa jurídica, e hoje entendem que esta não é senão um expediente legalmente reconhecido para o desenvolvimento de determinadas atividades. Esse pragmatismo dos tribunais*

no direito brasileiro, p. 72. Sobre os fatos ou indícios que conduzem a concluir a existência de apenas uma empresa, face ao controle exercido pela dominante, cf. Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, *A desconsideração...*, p. 104-105.

160 Alexandre Couto Silva, *op. cit.*, p. 73.

161 Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, *A desconsideração...*, p. 105.

162 *Ibidem*, p. 104.

expressa-se principalmente com a busca incessante do ideal de justiça de dar a cada um o que lhe pertence por direito”¹⁶³.

12. NA INGLATERRA

Na Inglaterra, de modo geral, prevalece o entendimento de que cada empresa integrante de um grupo econômico tem distinta personalidade em relação às demais, não se comunicando suas responsabilidades¹⁶⁴. Somente em casos excepcionais se aplica a teoria da desconsideração da personalidade jurídica de cada empresa para imputar a responsabilidade da empresa dominante¹⁶⁵.

Modificação introduzida na legislação trabalhista inglesa, no ano de 1976, porém, deu vida a *fattispecie* dos “empregadores associados” (*associated employers*), que subsiste quanto uma empresa exerce o controle, direto ou indireto, sobre outra. Contudo, apesar desse dispositivo legal, que reconhece a figura dos empregadores associados (e não do empregador único), as cortes inglesas não têm reconhecido essa figura laboral¹⁶⁶.

Contraditoriamente, no entanto, as mesmas cortes inglesas admitem a possibilidade de o empregador transferir (em sentido amplo) o trabalhador desde que leve em conta a sua vontade e que haja um interesse real no deslocamento por parte da empresa, reconhecendo, inclusive, a existência de cláusula contratual implícita neste sentido (de transferência)¹⁶⁷. Via de regra, no entanto, exige-se expressa pactuação da cláusula de mobilidade¹⁶⁸, não se reconhecendo, porém, a possibilidade de suspensão do contrato firmado com o empregador originário, isto é,

163 Alexandre Couto Silva, op. cit., p. 81.

164 Héctor José Miguens, *Extensión de la quiebra...*, p. 267.

165 *Ibidem*, p. 269.

166 Luca Nogler, op. cit., p. 212.

167 *Ibidem*, p. 214.

168 *Ibidem*, p. 216.

diante da cessão da mão-de-obra, rompe-se o contrato com a empresa cedente ao invés de apenas tê-lo como suspenso¹⁶⁹.

Legislação mais recente admite, ainda, a possibilidade de a empresa-líder destacar provisões para o bem-estar dos empregados de uma subsidiária, não podendo, no entanto, ocorrer o contrário, ou seja, esta fazer qualquer provisão para o bem-estar dos empregados da empresa dominante, bem como em favor dos trabalhadores de outra subsidiária¹⁷⁰.

Conclui-se, portanto, que, contanto apegado aos formalismos da lei, há uma tendência no direito britânico em ter o grupo de empresas como entidade única, tanto que admitida a mobilidade no seu seio (mobilidade interna), assim como a possibilidade de pactos coletivos ao nível do agrupamento¹⁷¹.

13. DIREITO INTERNACIONAL. NORMAS DA OIT

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) não possui, até o momento, nenhuma norma específica sobre os grupos de empresas e as relações trabalhistas.

A OIT, no entanto, publicou uma declaração onde manifesta alguns princípios sobre as empresas multinacionais e a política social. É a Declaração adotada pelo Conselho de Administração da OIT em sua 204ª Reunião, em novembro de 1977, em Genebra. Tal documento é, na prática, o único em que a OIT se refere, mais diretamente, aos grupos de empresas, já que a empresa multinacional forma um conglomerado.

Visa a referida Declaração traçar os princípios guias que devem ser adotadas pelos governos e empresas multinacionais em relação aos trabalhadores, incluindo as políticas sociais, especialmente em relação ao emprego, formação, condições de trabalho e da vida e relações profissionais¹⁷².

169 Ibidem, p. 217.

170 Daniel D. Prentice, *A survey of the law relating...*, p. 301.

171 Luca Nogler, *op. cit.*, p. 232-233.

172 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Declaración tripartita

Os princípios lançados pela mencionada Declaração, no entanto, não passam de um apanhado geral das normas contidas nas diversas convenções e recomendações adotadas pela OIT, acrescidas de algumas observações quanto a política social a ser adotada pelas empresas ou pelos governos para a melhoria das condições de vida e do trabalho dos empregados das empresas transnacionais.

14. NA UNIÃO EUROPEIA

No âmbito da Comunidade Européia existe apenas uma norma específica disciplinando as relações travadas pelos grupos econômicos e os trabalhadores. É a Diretiva 94/95/CE do Conselho, de 22 de setembro. Ela cuida da instituição de um conselho de empresa europeu e do procedimento de informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária¹⁷³.

A Diretiva 94/95/CE do Conselho procura incentivar a consulta aos trabalhadores quando ocorra qualquer processo de concentrações de empresas, fusões transfronteiriças, absorções e associações e, conseqüentemente, uma transnacionalização das empresas e dos grupos de empresas, para assegurar o desenvolvimento harmonioso das atividades econômicas. Em suma, sempre que haja mudança na estrutura econômica (fusão, incorporação, mudança na composição societária, etc.) ou implantação de novos métodos de trabalho, a exemplo de novas tecnologias

de principios sobre las empresas multinacionales y la política social. Adoptada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 204.^a reunión (Ginebra, noviembre de 1977) y enmendada en sus 279.^a (noviembre de 2000), 295.^a (marzo de 2006) y 329.^a (marzo de 2017) reuniones. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf. Acesso em: 04 abr. 2018.

173 Entre estas empresas, podem ser lembradas a AGF da França, BP Oil, BSN-Danone, Eletrolux, Ericsson, Henkel, Hoechst, Honda, Renault, Schering, Schneider, Volkswagen e Volvo, in Juan Gorelli e Rafael Gómez, op. cit., p. 361, nota de rodapé 8.

(robôs, máquinas, etc.), novas formas de organização de trabalho, novos métodos de produção e gestão da mão de obra¹⁷⁴.

Essa Diretiva define simplesmente o grupo de empresas como “*um grupo composto pela empresa que exerce o controle e pelas empresas controladas*” (art. 2º, n. 1, b) e o grupo de empresas de dimensão comunitária como “*um grupo de empresas que preencha as seguintes condições: empregue, pelo menos, 1.000 trabalhadores nos Estados-membros, possua, pelo menos, duas empresas membros do grupo em Estados-membros diferentes e inclua, pelo menos, uma empresa do grupo que empregue, no mínimo, 150 trabalhadores num Estado-membro e, pelo menos, outra empresa do grupo que empregue, no mínimo, 150 trabalhadores noutro Estado-membro*” (art. 2º, n. 1, c)¹⁷⁵. Já por direção unificada se entende “*a direção central da empresa de dimensão comunitária ou, no caso de um grupo de empresas de dimensão comunitária, da empresa que exerce o controlo*” (art. 2º, 1, e).

A empresa que exerce o controle é definida como sendo aquela que “*pode exercer uma influência dominante sobre outra empresa (empresa controlada), por exemplo, em virtude da propriedade, da participação financeira ou das disposições que a regem*” (art. 3º, n. 1). A influência dominante, por sua vez, presume-se, “*sem prejuízo de prova em contrário, quando essa*

174 Flavio Antonello Benites, *Los comités de empresa europeos y los...*, p. 264, inclusive nota de rodapé 22. Juan Gorelli e Rafael Gómez, em estudo sobre os acordos firmados pelos comitês criados pelas empresas de dimensão européia, encontraram pactos que outorgam direitos de informação e consultas sobre matérias de caráter econômico, financeiro, social e de emprego, além de outras mais específicas que cuidam sobre a estrutura ou reestruturação da empresa, novas tecnologias, métodos de trabalho, segurança e higiene do trabalho, proteção ao meio ambiente, igualdade de oportunidades, horários e condições de trabalho, op. cit., p. 363. Como exemplo de transparência, pode ser lembrado o acordo firmado pelo Grupo Accor, que assegura a informação de antemão aos trabalhadores de “qualquer assunto relativo as atividades do Grupo Accor nos Estados membros da União Européia”, *ibidem*, p. 363, nota de rodapé 19.

175 Até 1997 já tinham sido constituídos cerca de 300 comitês de empresas ou grupos de empresas de dimensões comunitária, in Flavio Antonello Benites, op. cit., p. 258.

empresa, direta ou indiretamente, em relação a outra:

*a) tem a maioria do capital subscrito dessa empresa, ou
b) dispõe da maioria dos votos correspondentes às partes de capital emitidas por essa empresa, ou*

c) pode nomear mais de metade dos membros do conselho de administração, do órgão de direção ou de fiscalização da empresa” (art. 3º, n. 2).

Não se presume, no entanto, a influência dominante quando uma empresa exerce a administração de outra em decorrência da sua liquidação, falência, insolvência, cessação de pagamentos, concordata ou esteja sob outro processo análogo (art. 3º, n. 5), bem como não se tem por empresa controladora a entidade financeira que detém temporariamente participações sociais para fins de revenda ou que nomeia os membros da administração da empresa por conta do direito a votos correspondentes as partes detidas por conta de investimentos e não para determinar direta ou indiretamente o comportamento dessa empresa (art. 3º, n. 4, c/c art. 3º, n. 5, c, do Regulamento CEE 4.064/89 do Conselho, de 21 de dezembro)¹⁷⁶.

Outra norma comunitária que, de passagem, cuida dos grupos empresariais tendo em vista as relações de trabalho, é a Diretiva 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 16 de dezembro, que disciplina a transferência ou deslocamento de trabalhadores para prestar serviços em outro Estado-membro. Tal diploma legal busca, em resumo, assegurar aos trabalhadores destacados um mínimo de condições de trabalho. Através dessa Diretiva, então, ficou determinado que cada Estado-membro deve providenciar estabelecer as regras que predominaram em seus territórios a respeito dos trabalhadores destacados, inclusive em relação aqueles que se transferem para outra empresa do grupo.

Além das Diretivas acima referidas, existem diversas

176 Sobre a representação dos trabalhadores nas empresas e nos grupos para o direito espanhol, cf. Jesús Cruz Villalón, op. cit., passim.

outras normas que cuidam dos grupos de empresas em relação a outros ramos do direito, em especial para o concorrencial e fiscal, e que servem, por analogia, de parâmetros para sua caracterização para o direito do trabalho. Tais regras podem ser citadas na medida que servem de subsídios para se estabelecerem algumas presunções ou como normas de direito comparado.

Assim, como já lembrado anteriormente, no âmbito comunitário europeu, a VII Diretiva, n. 83/349/CEE do Conselho, de 13 de junho, ao tratar dos balanços consolidados das empresas coligadas, acabou por traçar algumas regras de presunção de existência do grupo econômico.

Assim, conforme seu artigo 1º, além da hipótese de possuir a maioria dos direitos de votos (letra a), tem-se como controlada a empresa na qual a considerada sociedade-mãe:

a) *“tem o direito de nomear ou de exonerar a maioria dos membros do órgão de administração, de direção ou de fiscalização... e é simultaneamente acionista desta empresa”* (letra b do art. 1º), independentemente de ser partícipe social majoritária ou não;

b) *“tem o direito de exercer influência dominante sobre uma empresa (empresa filial) da qual é acionista ou sócia, por força de um contrato concluído com esta ou de uma cláusula dos estatutos desta, sempre que o direito ao qual a empresa filial está sujeita permite que ela se submeta a tais contratos ou cláusulas estatutárias”* (letra c do art. 1º).

c) *“é acionista ou sócia de uma empresa”* que indicou a maioria dos membros dos órgãos de administração, direção ou fiscalização ou que controla por acordo de acionista (independentemente de ser sócia majoritária)

Além disso, a referida Diretiva permite que o Estado-membro imponha, através de sua legislação interna, a confecção do balanço consolidado quando a empresa-mãe detenha uma participação numa outra empresa (subsidiária) e desde que *“(a) exerça efetivamente sobre aquela uma influência dominante ou*

(b) ela mesma e a empresa filial se encontrem colocadas sob a sua direção única” (nº 2 do art. 1º).

Cabe destacar, ainda, que o art. 2º, nº 1, da referida Diretiva determina que, *“para efeitos de aplicação do nº 1, alíneas a b e d, do artigo 1º, aos direitos de voto, de nomeação ou de exoneração da empresa-mãe devem ser acrescidos os direitos de qualquer outra empresa filial bem como os de uma pessoa agindo em nome próprio, mas por conta da empresa-mãe ou de qualquer outra empresa filial”*.

Da mesma forma que, para os mesmos efeitos de aplicação do nº 1, alíneas a, b e d, do art. 1º, aos direitos indicados acima (que corresponde ao nº 1 do art. 2º) *“devem ser reduzidos os direitos: a) relativos às ações ou partes detidas por conta de uma pessoa que não seja a empresa-mãe ou uma empresa filial ou (b) relativos às ações ou partes detidas como garantia, desde que estes direitos sejam exercidos em conformidade com as instruções recebidas, ou que a posse destas ações ou partes seja para a empresa detentora uma operação corrente das suas atividades em matéria de empréstimos, na condição de que os direitos de voto sejam exercidos no interesse do prestador da garantia” (art. 2º, nº 2).*

Já para efeitos de aplicação do nº 1, alíneas a e d, do art. 1º, *“à totalidade dos direitos de voto dos acionistas ou dos sócios da empresa filial deve deduzir-se os direitos de votos relativos às ações ou partes detidas por esta empresa, por uma empresa filial desta ou por uma pessoa atuando em nome próprio, mas por conta destas empresas” (art. 2º, nº 3).*

Já a Diretiva 90/345/CEE do Conselho, de 23 de julho, que disciplina o regime fiscal comum aplicáveis às sociedades-mães e afiliadas, tem por aquela a empresa que detém, pelo menos, 25% de participação social em outra, ou seja, na empresa afiliada (art. 3º, n. 1, a e b).

A Diretiva 4.064/89/CEE, de 21 de dezembro, por sua vez, considera, também, como operação de concentração o

controle que “*decorre dos direitos, contratos ou outros meios que conferem, isoladamente ou em conjunto e tendo em conta as circunstâncias de facto e de direito, a possibilidade de exercer uma influência determinante sobre a atividade de uma empresa e, nomeadamente: a) direitos de propriedade ou de usufruto sobre a totalidade ou parte dos ativos de uma empresa; b) direitos ou contratos que conferem uma influência determinante na composição, nas deliberações ou nas decisões dos órgãos de uma empresa*” (art. 3º, n. 3).

Frisa, ainda, essa mesma Diretiva que o “*controle é adquirido pela pessoa ou pessoas ou pelas empresas: a) que sejam titulares desses direitos ou beneficiários desses contratos; ou b) que, não sendo titulares desses direitos ou beneficiários desses contratos, tenham o poder de exercer os direitos deles decorrentes*” (art. 3º, n. 4).

Por fim, pode ser lembrado, ainda, que, no âmbito comunitário europeu, já está normatizado, como visto anteriormente, o agrupamento europeu de interesse econômico (Regulamento CEE n. 2137/85 do Conselho, de 25 de julho).

15. NO MERCOSUL

Em relação ao MERCOSUL, de concreto, nada, absolutamente nada, até o momento, foi produzido em termos de legislação quanto aos grupos de empresas e suas atuações no âmbito da respectiva comunidade. Isso tanto em relação ao direito societário, como também em relação ao direito concorrencial e ao direito do trabalho¹⁷⁷.



16. REFERÊNCIAS

177 José Júlio Borges da Fonseca, *Direito antitruste...*, p. 152-157.

- ALMEIDA, Renato Rua de. A estabilidade no emprego num sistema de economia de mercado. In: NASCIMENTO, Amauri Mascaro (Coord.). A transição do direito do trabalho no Brasil. São Paulo: LTr, 1999, p. 291-300.
- ANTONMATTEI, Paul-Henri. Le concept de groupe en droit du travail. In: TEYSSIE, Bernard (Coord.). Les groupes de sociétés et le droit du travail. Paris: Panthéon Assas, 1999, p. 12-22.
- BARTHÉLÉMY, Jacques et al. Le droit des groupes de sociétés. Paris: Dalloz, 1991.
- BARTHÉLÉMY, Jacques. Le groupe et le personnel. In: BARTHÉLÉMY, Jacques et al. Le droit des groupes de sociétés. Paris: Dalloz, 1991, p. 215-327.
- BELFIORE, Camillo. Imprese di gruppo e rapporto di lavoro. In: ATTI del Convegno organizzato dalla Sezione Ligure del Centro, Collegamento di società e rapporti di lavoro. Milão: Giuffrè, 1988, p. 24-42.
- BELTRAN, Ari Possidonio. Os impactos da integração econômica no direito do trabalho. Globalização e direitos Sociais. São Paulo: LTr, 1998.
- BENITES, Flavio Antonello. Los comités de empresa europeos y los cambios organizativos en los centros de trabajo. In: PIÑERO-ROYO, Miguel C. Rodríguez (Coord.). El empleador en el derecho del trabajo. 1 v., Madrid: Tecnos, 1999, p. 257-266.
- BENOIT-MOURY, Anne. Les groupes de sociétés en droit belge. In: BALZARINI, Paola et. al. (Coords.). I gruppi di società. Atti del Convegno Internazionale di Studi – Venezia, 16-17-18 de nov. de 1995. Milão: Giuffrè, 1996, p. 137-193.
- BIEDMA, Rafael Senra. Grupos de empresas y derecho del trabajo. Análisis Introductorio de la técnica jurídica de atribución de la condición de sujeto patronal. In: BAYLOS

- Grau, Antonio e COLLADO Garcia, Luis (Coords.). Grupos de empresas y derecho del trabajo. Madrid: Trotta, 1994, p. 161-203.
- BLUMBERG, Phillips I. The law of corporate groups in the United States. In: BALZARINI, Paola et. al. (Coords.). I gruppi di società. Atti del Convegno Internazionale di Studi – Venezia, 16-17-18 de nov. de 1995. Milão: Giuffrè, 1996, p. 421-472.
- BOUBLI, Bernar. La determination de l'employeur dans les groupes de sociétés. In: TEYSSIÉ, Bernard (Coord.). Les groupes de sociétés et le droit du travail. Paris: Panthéon Assas, 1999, p. 23-39.
- BUY, Michel. Le salarié promu (salarié nommé mandataire social dans una sociétés membre d'un groupe). In: BUY, Michel (Coord.), Les salariés et les associés minoritaires dans les groupes de sociétés.. Aix-en-Provence: Presses Universitaires D'Aix-Marseille, 1993, p. 31-48.
- CALABRÒ, Emilia. Lavoro, impresa di gruppo ed effettività della tutela. Milão: Giuffrè, 1991.
- CARVALHO, Catarina Nunes de Oliveira Carvalho. Da mobilidade dos trabalhadores no âmbito dos grupos de empresas nacionais. Porto: Universidade Católica, 2001.
- COEURET, Alain. Contrats de travail et groupes de sociétés. In: DEKEUWER-DÉFOSSEZ, Françoise (Coord.). Groupes de sociétés: contrats et responsabilités. Paris: L.G.D.J., 1994, p. 31-51.
- COLLADO Garcia, Luis. Sistematización de la doctrina judicial sobre los grupos de empresas. In: BAYLOS Grau, Antonio e COLLADO Garcia, Luis (Coords.). Grupos de empresas y derecho del trabajo. Madrid: Trotta, 1994, p. 297-319.
- COUTURIER, Gérard. L'extinction des relations de travail dans les groupes de sociétés. In: TEYSSIÉ, Bernard (Coord.). Les groupes de sociétés et le droit du travail. Paris:

- Panthéon Assas, 1999, p. 75-94.
- DÄUBLER, Wolfgang. Direito do trabalho e sociedade na Alemanha. Trad. Alfred Keller. São Paulo: LTr/ILDES, 1997.
- DE SIMONE, Gisella. Tutela dei lavoratori e gruppi di impresa. In: ATTI del Convegno organizzato dalla Sezione Ligure del Centro, Collegamento di società e rapporti di lavoro. Milão: Giuffrè, 1988, p. 43-56.
- DUQUE, Maria Jesús Herrera. Los grupos de empresas en el ordenamento jurídico español. Valencia: CISSPRAXIS, 2000.
- ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Age Discrimination in Employment Act of 1967 (ADEA). Public Law 90-202. 81 Stat. 86rd United States Congress. Disponível em: <https://www.gpo.gov/fdsys/pkg/STATUTE-81/pdf/STATUTE-81-Pg602.pdf>. Acesso em: 04 abr. 2018.
- ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. *Age Discrimination in Employment Amendments* of 1986. Public Law 99-592. 100 Stat. 99th United States Congress. Disponível em: <https://www.gpo.gov/fdsys/pkg/STATUTE-100/pdf/STATUTE-100-Pg3342.pdf>. Acesso em: 04 abr. 2018.
- ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Court of Appeals. District of Columbia Circuit. National labor relations board v. Fugazy Continental Corporation. 725 F.2d 1416 115 L.R.R.M. (BNA) 2571, 233 U.S.App.D.C. 310, 99 Lab.Cas. P 10,750. Disponível em: <https://openjurist.org/725/f2d/1416/fugazy-continental-corporation-v-national-labor-relations-board>. Acesso em: 04 abr. 2018.
- ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Court of Appeals. Eleventh Circuit. International Brotherhood of Electrical Workers, local 613, v. Fowler Industries, Inc., Fowler Electric Co. 884 F.2d 551 132 L.R.R.M. (BNA) 2529, 58

- USLW 2259, 113 Lab.Cas. P 11,523. Disponível em: <https://openjurist.org/884/f2d/551/international-brotherhood-of-electrical-workers-local-v-fowler-industries-inc>. Acesso em: 04 abr. 2018.
- ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Employees Retirement Income Security Act (ERISA) (Employee Benefit Security Act). Public Law 93-406. 88 Stat. 829, enacted September 2, 1974, codified in part at 29 U.S.C. ch. 18. 93rd United States Congress. Disponível em: <http://www.legisworks.org/GPO/STATUTE-88-Pg829.pdf>. Acesso em: 04 abr. 2018.
- FEZZI, Mario. Società collegate in genere. Rivista telematica di diritto del lavoro. Disponível em: <http://www.dielle.it/giurisprudenza/50-societa-collegate/364-societa-collegate-in-genere>. Acesso em: 04 abr. 2018.
- FONSECA, José Júlio Borges da. Direito antitruste e regime das concentrações empresariais. São Paulo: Atlas, 1997.
- FRANCO, Tomas Sala (Coord.). Derecho del trabajo. 9. ed., Valencia: Tirant lo Blanch, 1995.
- GORELLI, Juan e GÓMEZ, Rafael. Grupos de empresas y derechos de información de los representantes de los trabajadores. In: PIÑERO-ROYO, Miguel C. Rodríguez (Coord.). El empleador en el derecho del trabajo. 1 v., Madrid: Tecnos, 1999, p. 358-384.
- GORELLI, Juan e GÓMEZ, Rafael. Grupos de empresas y derechos de información de los representantes de los trabajadores. In: PIÑERO-ROYO, Miguel C. Rodríguez (Coord.). El empleador en el derecho del trabajo. 1 v., Madrid: Tecnos, 1999, p. 358-384.
- GUIGOU, Hubert. Les dirigeants du groupe. In: BERTHÉLÉMY, Jacques et al., Le droit des groupes de sociétés, Paris: Dalloz, 1991, p. 161-197.
- GUYON, Yves. Le droit français des groupes de sociétés. In: FILIPPI, Camila (org.). La disciplina dei gruppi di imprese:

- il problema oggi. Milão: Giuffrè, 1997, p. 127-137.
- ICHINO, Pietro. Il contrato di lavoro. In: Antonio Cicu e Francesco Messineo (Orgs.), *Tratatto di diritto civile e commerciale*, XXVII v., 2 t., Milão: Giuffrè, 2000.
- IMMENGA, Ulrich. The law of groups the Federal Republic of Germany. In: Wymeersch, Eddy (Coord.), *Groups of companies in the EEC: a survey report to the European Commission on the law relating to corporate groups in various member states*. Berlim; Nova York: de Gruyter, 1993, p. 85-121.
- JAVILLIER, Jean-Claude. *Manual de direito do trabalho*. Trad. Rita Asdine Bozacian, São Paulo: LTr, 1988.
- KOURY, Suzy Elizabeth Cavalcante. *A desconsideração da personalidade jurídica (disregard doctrine) e os grupos de empresas*. Rio de Janeiro: Forense, 1993.
- LAGOUTTE, Pascal. Sur l'extinction des relations de travail dans les groupes de sociétés: le regard de l'avocat. In: TEYSSIÉ, Bernard (Coord.). *Les groupes de sociétés et le droit du travail*. Paris: Panthéon Assas, 1999, p. 95-103.
- LYON-CAEN, Gérard. PÉLISSIER, Jean. SUPIOT, Alain. *Droit du travail*. 17. ed., Paris: Dalloz, 1994.
- MANNRICH, Nelson. *Dispensa coletiva. Da liberdade contratual à responsabilidade social*. São Paulo: LTr, 2000.
- MARKAIDA, Idoia Fernández. *Los grupos de sociedades como forma de organización empresarial*. Cuardenos Mercantiles, 11 v. Madri: EDERSA, 2001.
- MARTORELL, Ernesto E. *Los grupos economicos y de sociedades*. Buenos Aires: Ad-Hoc, 1991.]
- MIGUENS, Héctor José. *Extensión de la quiebra y la responsabilidad en los grupos de sociedades*. Buenos Aires: Depalma, 1998.
- MOREAU, Marie-Ange. Le salarié destabilisé. In: BUY, Michel (Coord.), *Les salariés et les associés minoritaires dans les*

- groupes de sociétés.. Aix-en-Provence: Presses Universitaires D'Aix-Marseille, 1993, p. 11-29.
- MORENO, Guillermo Palao. Los grupos de empresas multinacionales y el contrato Individual de trabajo. Valencia: Tirant lo Blanch, 2000.
- NAVARRETE, Cristóbal Molina. La regulación jurídico-laboral de los grupos de sociedades: problemas y soluciones. Granada: Comares, 2000.
- NAVARRETE, Cristóbal Molina. Persona jurídica y disciplina de los grupos de sociedades. Bolonia (Esp.): Real Colégio, 1995.
- NOGLER, Luca. Gruppo di imprese e diritto del lavoro. In: ATTI del X Congresso Nazionale di Diritto del Lavoro. Udine 10-11-12 mag. 1991. Autonomia individuale e rapporto di lavoro. Milão: Giuffrè, 1994, p. 207-249.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social. Adoptada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 204.^a reunión (Ginebra, noviembre de 1977) y enmendada en sus 279.^a (noviembre de 2000), 295.^a (marzo de 2006) y 329.^a (marzo de 2017) reuniones. Disponible em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf. Acesso em: 04 abr. 2018.
- ORMAETXEA, Edurne Terradillos. La representación colectiva de los trabajadores en los grupos de empresas. Madrid: CES, 2000.
- ORMAETXEA, Edurne Terradillos. Los grupos de empresas ante la jurisprudencia social española. Valencia: Tirant lo Blanch, 2000.
- PERÉZ, Pilar Juárez. Las relaciones laborales en los grupos Internacionales de sociedades. Granada: Comares, 2000.
- PRENTICE, Daniel D. A survey of the law Relating to corporate

- groups in the United Kingdom. In: WYMEERSCH, Eddy (Coord.), *Groups of companies in the EEC: a survey report to the European Commission on the law relating to corporate groups in various member states*. Berlin; Nova York: de Gruyter, 1993, p. 279-329.
- PUEBLA, Eduardo Martín. Reestructuraciones empresariales y despidos colectivos. La reforma del despido por causa económica en Francia. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Madrid, n. 113, 2002, p. 653-682.
- REIS, Célia Afonso. *Cedência de trabalhadores*. Coimbra: Almedina, 2000.
- ROJO, Angel. Los grupos de sociedades en el derecho español. In: FILIPPI, Camila (Org.). *La disciplina dei gruppi di imprese: il problema oggi*. Milão: Giuffrè, 1997, p. 104-126.
- RUIZ, Luis Miguel Camps. Problemática jurídico-laboral del grupo de empresas: puntos críticos. In: BAYLOS Grau, Antonio e COLLADO Garcia, Luis (Coords.). *Grupos de empresas y derecho del trabajo*. Madrid: Trotta, 1994, p. 87-116.
- SILVA, Alexandre Couto. *Aplicação da desconsideração jurídica no direito brasileiro*. São Paulo: LTr, 1999.
- SOIFER, Ricardo J.. TOMADA, Carlos A.. GALELO, Gabriela López. WAINER, Valeria. *Impacto laboral y social de empresas multinacionales y la inversión extranjera directa en Argentina en los años noventa*. Ginebra: OIT, 2000.
- SÜSSEKIND, Arnaldo. Grupo empregador. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, 63 v., p. 66-74, 1994.
- TEYSSIÉ, Bernard (Coord.). *Les groupes de sociétés et le droit du travail*. Paris: Panthéon Assas, 1999.
- TEYSSIÉ, Bernard. Sur les groupes de sociétés et le droit du travail. In: *Les groupes de sociétés et le droit du travail*. Paris: Panthéon Assas, 1999, p. 5-10.

- TIMMERMAN, Levinus. The law on Corporate groups in the Netherlands. In: BALZARINI, Paola et. al. (Coords.). I gruppi di società. Atti del Convegno Internazionale di Studi – Venezia, 16-17-18 de nov. de 1995. Milão: Giuffrè, 1996, p. 313-354.
- TREU, Tiziano. I gruppi di imprese nel diritto del lavoro italiano. In: FILIPPI, Camila (Org.). La disciplina dei gruppi di imprese: il problema oggi. Milão: Giuffrè, 1997, p. 210-226.
- VACHET, Gérard. La negociation collective dans les groupes de sociétés. In: TEYSSIÉ, Bernard (Coord.). Les groupes de sociétés et le droit du travail. Paris: Panthéon Assas, 1999, p. 105-123.
- VERKINDT, Pierre-Yves. L'execution des relations de travail dans les groupes de sociétés. In: TEYSSIÉ, Bernard (Coord.). Les groupes de sociétés et le droit du travail. Paris: Panthéon Assas, 1999, p. 42-64.
- VILLALÓN, Jesús Cruz. La negociación colectiva en los grupos de empresas. In: BAYLOS Grau, Antonio e COLLADO Garcia, Luis (Coords.). Grupos de empresas y derecho del trabajo. Madrid: Trotta, 1994, p. 273-296.
- WYMEERSCH, Eddy. The groups of companies in belgian law. In: Groups of companies in the EEC: a survey report to the European Commission on the law relating to corporate groups in various member states. Berlim; Nova York: de Gruyter, 1993, p. 01-83.
- XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. Curso de direito do trabalho. 2. ed., 2. reimp., Lisboa/São Paulo: Verbo, 1999.
- YÁÑEZ, Rosa Pérez. Problemática de los acuerdos de empresa en las organizaciones empresariales atípicas. In: PIÑERO-ROYO, Miguel C. Rodríguez (Coord.). El empleador en el derecho del trabajo. 1 v., Madrid: Tecnos, 1999, p. 305-323.
- ZAMBRANO, Pietro. I rapporti di lavoro nell'ambito del

gruppo di imprese. Insolvenza del gruppo rispetto ai crediti di lavoro. In: *ATTI Convegno, Il gruppo economico e la crisi di impresa*, Milão: Giuffrè, 2000, p. 103-131.