



A RESPONSABILIDADE TRABALHISTA DO SÓCIO NO GRUPO ECONÔMICO
THE LABOR RESPONSIBILITY OF THE PARTNER IN THE ECONOMIC GROUP
LA RESPONSABILIDAD LABORAL DEL SOCIO EN EL GRUPO ECONÓMICO

Ágatha Lima Reis Barbosa¹

e555204

<https://doi.org/10.47820/recima21.v5i5.5204>

PUBLICADO: 05/2024

RESUMO

O presente estudo analisa os aspectos do direito do trabalhador direcionado à reforma trabalhista nos grupos econômicos e caracterizações das responsabilidades dos sócios na sociedade limitada, os grupos de empresas na qual são denominados de grupos econômicos também há problematizações em sua organização levando à confusão nas suas independências, podendo, então, o sócio ser responsabilizado individualmente por todos os débitos adquiridos pela empresa, bem como aspecto principal a análise da modernização trazida pela reforma trabalhista em sua nova reforma. Uma das principais características é a preservação do tempo de trabalho de um empregado em uma determinada empresa pertencente a um grupo econômico, evitando a fraude em empresas. Os grupos econômicos se dão através da concentração de empresas diversas ou não segurado, cada uma com sua própria personalidade jurídica.

PALAVRAS-CHAVE: Sociedade. Limitada. Trabalhista. Grupo. Econômico.

ABSTRACT

The present study analyzes the aspects of workers' rights directed to labor reform in medical groups and characterizations of the responsibilities of the partners in the limited partnership, the groups of companies in which they are called medical groups, there are also problems in their organization, leading to confusion in their independence, thus allowing the partner to be held individually responsible for all the debts acquired by the company, as well as the main aspect to analyze the modernization brought about by the labor reform in its new reform. One of the main characteristics is the preservation of the working time of an employee in a certain company belonging to an economic group, avoiding fraud in companies. The psychological groups were formed through the concentration of several companies or non-insured, each with its own legal personality.

KEYWORDS: Society. Limited. Labor. Group. Economic.

RESUMEN

El presente estudio analiza los aspectos de los derechos de los trabajadores encaminados a la reforma laboral en los grupos económicos y caracterizaciones de las responsabilidades de los socios en las sociedades de responsabilidad limitada, grupos de empresas en los que se denominan grupos económicos, además existen problematizaciones en su organización que conducen a confusión en su independencia, pudiendo entonces hacerse responsable individualmente al socio de todas las deudas adquiridas por la empresa, así como el aspecto principal de analizar la modernización que supone la reforma laboral en su nueva reforma. Una de las principales características es la preservación del tiempo de trabajo de un empleado en una determinada empresa perteneciente a un grupo económico, previniendo el fraude en las empresas. Los grupos económicos se producen mediante la concentración de empresas diversas o no aseguradas, cada una con personalidad jurídica propia.

PALABRAS CLAVE: Sociedad. Limitado. Mano de obra. Grupo. Económico.

¹ Centro Universitário de Goiatuba Unicerrado.



INTRODUÇÃO

Qual a responsabilidade do Sócio retirante na sociedade limitada?

Com o avanço econômico Brasileiro, era necessário o avanço legislativo sobre esse tema que já se tornou vasto e frustrado, precisando-se recorrer às inúmeras jurisprudências que trouxeram novos paradigmas para o texto da legislação. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem evidenciado as responsabilidades advindas da sociedade ao sócio retirante com o limite temporal de dois anos.

Ao ingressar mais sobre o tema, o significado de empregador tornou-se mais extenso, como também a sua responsabilidade. “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo o risco da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

Para o julgador há uma dificuldade na procura de um sócio para ser responsabilizado nos grupos de grande economia. A relação trabalhista exige que tenha um empregado e um empregador e à doutrina, por sua vez, busca melhores formas para definir a responsabilidade para cada um em uma relação judiciária.

Algumas linhas doutrinárias tentam afastar o conceito de empregador relacionado com o conceito de empresa, Amauri Nascimento cita em que “ a lei deveria mencionar que o empregador é pessoa física ou jurídica, ao invés de empresa” (Nascimento, 2006, p. 37).

Um grupo econômico é constituído por um ou mais empresas, sendo elas hierarquizadas ou subordinadas por empresas maiores não sendo preciso ser registrado em cartório para a sua formalidade. Alguns requisitos para que a empresa se encaixe nos grupos econômicos como: independência meramente formal, administradores comuns, formação de quadro societário pelos mesmos indivíduos dentre outros. Para constituir um grupo econômico não é necessariamente “requisitos” e sim elementos a CLT não exige nenhum elemento específico, que não dependem para a configuração, portanto, a mera identidade dos integrantes não fundamenta um grupo econômico.

Há um resultado jurídico para as empresas pertencentes a um grupo econômico, cada uma responde pelo seu débito trabalhista, trata-se da corrente de solidariedade passiva, não podendo ser confundida a despersonalização do empregador com a desconsideração da personalidade jurídica dependendo ou não do tipo empresarial.

A Constituição Federal dispõe em seu artigo 5º, inciso XX, que ninguém será obrigado a associar-se ou a permanecer associado a terceiros contra a sua vontade. Dessa forma, os sócios podem exercer livremente o direito de retirada, podendo ainda ser excluídos da sociedade pelos demais sócios caso se verifique a prática de atos de relevante gravidade, que se mostrem contrários à legislação ou prejudiciais ao bom andamento dos negócios sociais (Rodrigo, 2018).

A despersonalização tem como principal objetivo dar identidade as partes na relação trabalhista sempre garantido a segurança do trabalho do empregado, devendo atingir somente uma das partes. Portanto o empregador na ramificação dos grupos econômicos atuando como empresário tem responsabilidade sobre os seus empregados e os exercícios deles, seja por eficiência e inaptidão dos trabalhadores.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A RESPONSABILIDADE TRABALHISTA DO SÓCIO NO GRUPO ECONÔMICO
Agatha Lima Reis Barbosa

Há também uma possibilidade de o empregado assumir os riscos não atendendo algumas ordens de seus administradores, assim, podendo assumir uma responsabilidade sobre a empresa, atentando sobre a questão onde o legislador estabeleceu no artigo 1.052 do Código Civil a separação do patrimônio particular dos sócios e o patrimônio da sociedade empresária constituída na forma de sociedade de responsabilidade limitada, no que concerne ainda sobre os Direitos Trabalhistas.

Isso que dizer que se duas ou mais empresas forem reconhecidas como integrantes de grupo econômico, muito embora o empregado tenha prestado serviço apenas para uma delas, todas as demais responderão solidariamente pelas verbas decorrentes da relação de emprego, notadamente aquelas deferidas em processos judiciais (Almeida; Olympio, 2019).

Visto isso, no presente texto serão descritos os grupos econômicos no Direito do Trabalho e seus aspectos gerais, bem como sobre a legislação pertinente que visa mostrar por meio de uma metodologia de cunho bibliográfico e legislativo embasada no levantamento de doutrina e jurisprudências, da letra da lei que se dispõe por todo o trabalho, inclusive as alterações da Consolidação das Leis Trabalhistas.

1 GRUPOS ECONÔMICOS NO DIREITO DO TRABALHO

O grupo econômico, enquanto objeto de estudo, tem recebido uma atenção relativamente limitada, tanto do lado teórico quanto empírico. Na teoria marxista encontra-se uma discussão acerca das condições de produção capitalista, que geram um processo de concentração e centralização do capital (Marx, 2011).

O grupo econômico é definido como o conjunto de empresas que, ainda quando juridicamente independentes entre si, estão interligadas, seja por relações contratuais, seja pelo capital, e cuja propriedade (de ativos específicos e, principalmente, do capital) pertence a indivíduos ou instituições, que exercem o controle efetivo sobre este conjunto de empresas (Gonçalves, 2019).

Considera-se grupo econômico sempre que uma ou mais empresas, embora cada uma delas possua personalidade jurídica própria, estiverem sob direção, controle ou administração de outra, ainda que guarde cada uma sua própria autonomia. Caracterizado grupo econômico, as empresas são responsáveis solidariamente às obrigações decorrentes da relação de emprego, nos termos do art. 2º, § 2º, da CLT (Seabra, 2019)

Os grupos econômicos no direito do trabalho devem acompanhar e se direcionar nas aplicações das jurisprudências e na interpretação da doutrina, a CLT nos indica que as empresas que fazem partes de algum grupo econômico as responsabilidades trabalhistas são totalmente solidárias para que assim haja uma estrutura organizada entre o grupo.

Não somente na área trabalhista que as atividades empresariais em grupos sofrem mudanças, cabem responsabilidades solidárias tributária, débitos previdenciários e na aérea consumista há também uma previsão legal em lei sobre tal responsabilidade vejamos: CDC, artigo 28, parágrafo 2º: “ As sociedades integrantes dos grupos societários e as sociedades controladas, são subsidiariamente responsáveis pelas obrigações decorrentes deste código.”



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A RESPONSABILIDADE TRABALHISTA DO SÓCIO NO GRUPO ECONÔMICO
Ágatha Lima Reis Barbosa

O maior objetivo do grupo de empresas é juntar os seus processos de produções para aumento de renda econômica, com todo o interesse econômico vale lembrar também que há um grande interesse em assuntos jurídicos entre outros, mas somente se acorrenta para assuntos externos, ou seja, fora da empresa afim dos interesses econômicos em comum.

De acordo com a Corte Suprema, mesmo quando há participações lucrativas entre uma empresa e outra demonstrando-se esforços sobre a outra não se aplica a solidariedade.

Há uma espécie de “interesse” entre as empresas que dividem os seus lucros, que para o entendimento do STJ esse dito não significa nada sendo assim indefinida, a corte entende que para terem responsabilidades solidarias as empresas participantes dos grupos empresariais deve haver uma relação jurídica, sendo assim considerado para o STJ como não havendo solidariedade.

1.1 Aspectos conceituais

O Grupo econômico pode também ser definido como a figura resultante da vinculação jurtrabalhista que se forma entre dois ou mais entes favorecidos direta ou indiretamente pelo mesmo contrato de trabalho em decorrência de existir entre esses entes laços de direção ou coordenação em face de atividades industriais, comerciais, financeiras, agroindustriais ou de qualquer outra natureza econômica (Delgado, 2015).

O grupo econômico é um instituto que tem o objetivo de proteger os créditos trabalhistas. O instituto do grupo econômico sofreu grande alteração com a reforma trabalhista em 2017.

O conceito de grupo econômico é de grande importância no direito do trabalho, uma vez que influencia diretamente as relações laborais e as responsabilidades das empresas em relação aos seus empregados (Cruz, 2023).

Ainda sobre o conceito de grupo econômico, salienta Pinheiro (2018):

Tendo em vista que este texto busca objetividade e simplicidade, serão evitados as considerações detalhadas acerca do grupo econômico horizontal ou grupo econômico por coordenação, grupo econômico informal etc.

Certo é que, o grupo econômico pode ser constituído por diversos meios contratuais, dependendo do objetivo de sua formação, tendo as mais variadas denominações, como, por exemplo, consórcio, cartéis, joint venture, holding e truste. Para o Direito do Trabalho, o objetivo da formação do grupo econômico e sua espécie são irrelevantes. Como já dito, o direito do trabalho persegue a primazia da realidade (Pinheiro, 2018, p. 3).

A CLT trata do grupo econômico em seu artigo 2º, parágrafos 2º e 3º. Assim, ao tentar conceituar o que vem a ser grupo econômico, é prudente transcrever o texto de lei abaixo:

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes (Brasil, Lei nº 13.467, 2017).



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A RESPONSABILIDADE TRABALHISTA DO SÓCIO NO GRUPO ECONÔMICO
Agatha Lima Reis Barbosa

Como se observa, para as relações trabalhistas, também há o conceito de grupo econômico com vistas a aferir a responsabilidade trabalhistas das outras empresas do grupo quando uma delas tiver passivo trabalhista sem possibilidade de quitação. Da leitura do dispositivo, percebe-se que a responsabilidade do grupo econômico é solidária no tocante as obrigações relacionadas à relação de emprego (Ximenes Júnior, 2022).

Em outras palavras, quando empresas fazem parte de um grupo econômico, elas podem ser consideradas solidariamente responsáveis pelos direitos trabalhistas dos empregados. Isso significa que um trabalhador pode exigir seus direitos trabalhistas de qualquer uma das empresas pertencentes ao grupo (Cruz, 2024).

É importante destacar que a mera identidade de sócios não é suficiente para caracterização do grupo econômico. Para que seja reconhecido, é necessário demonstrar:

- Interesse integrado: As empresas devem ter interesses comuns.
- Efetiva comunhão de interesses: Deve haver uma ligação real entre as empresas.
- Atuação conjunta das empresas: Elas devem atuar de forma coordenada (Martins, 2023).

Sem dúvida alguma, a mudança legislativa teve o intuito de evitar decisões judiciais que determinavam a existência de grupo econômico de uma forma extremamente ampla, criando até a modalidade de "grupo econômico de fato", bastando apenas que as empresas funcionassem no mesmo local (Almeida; Olympio, 2019).

Com efeito, para caracterização do grupo econômico não é necessária a existência de atividades próximas, idênticas ou complementares exercidas pelos entes agrupados, pois conforme dito acima, os grupos societários modernos não se moldam às fórmulas tradicionais de concentração empresarial (vertical ou horizontal), podendo adotar formas diagonais ou conglomerado, cuja característica básica é a diversificação de produtos, atividades e inclusive localização geográfica. Em resumo, são inúmeras as formas, sendo difícil, senão praticamente impossível, reduzir a realidade fática e econômica a uma tipologia eficiente, tendo em vista, inclusive, o seu dinamismo (Bulgarelli, 2001, p. 299 *apud* Araújo Neto, 2011).

Com objetivo de oferecer aos trabalhadores de determinada empresa coligada a um grupo de outras a garantia de seus direitos, a fim de evitar manobras fraudulentas e outros atos prejudiciais que se prestariam é que se originou a norma do dispositivo acima mencionado (Cassar, 2018).

1.2 Sucessões Trabalhistas

De acordo com a legislatura em vigor, a sucessão trabalhista prevista no *caput* do artigo 448-A da CLT que qualquer alteração na estrutura da empresa não lesionara os benefícios adquiridos pelos empregados e nem os contratos de trabalho.

"Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores prevista nos arts. 10 e 448 desta Consolidação, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregadores trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor".



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A RESPONSABILIDADE TRABALHISTA DO SÓCIO NO GRUPO ECONÔMICO
Agatha Lima Reis Barbosa

Assim, a empresa que suceder sobre a empresa antiga, também levará consigo todas as responsabilidades trabalhistas e individuais dos trabalhadores cujo são débitos trabalhistas. Designado em uma "OJ" do TST:

"As obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para o banco sucedido, são de responsabilidade do sucessor, uma vez que a estes foram transferidos os ativos, as agências, os direitos e deveres contratuais, caracterizando típica sucessão trabalhista".

Isto é, se possuir alterações da sociedade da empresa herdará, por sua vez, os débitos trabalhistas já existentes. Há a possibilidade, também, de o sócio que não faz parte, chamado de sócio retirante, ser responsabilizado, caso houver frustração na tentativa com os atuais responsáveis.

A referência à alteração contratual subjetiva também se justifica. É que em virtude da pessoalidade atávica à figura do empregado e da impessoalidade inerente à figura do empregador, apenas este é que pode se fazer substituir ou alterar ao longo da relação do emprego, sem que tal modificação provoque o rompimento ou a descaracterização da relação empregatícia (Delgado, 2017).

Na tentativa de transferência de empresa para um sócio pode ocorrer uma falsificação na passagem da empresa para o futuro sócio, portanto, se for comprovado que houve essa fraude, a posterior poderá não responder pelos débitos trabalhistas existentes, não cabendo qualquer possibilidade de responsabilidades não sendo punidos também pela fraude cometida pelo sucessor, mais somente serão aceitos a anulação desses débitos por essa respectiva possibilidade anulando as regulamentações entre partes que fixem a responsabilidade limitada.

A nova vertente interpretativa da figura da sucessão trabalhista entende que o requisito essencial para caracterização do instituto é a garantia de que qualquer mudança não venha a afetar os contratos de trabalho, independentemente da continuidade da prestação laborativa pelo obreiro (Barbosa, 2017).

Cabe reiterar-se que, mesmo para a nova vertente, a noção tida como fundamental é a de transferência de uma universalidade, ou seja, a transferência de parte significativa do (s) estabelecimento (s) ou da empresa de modo a afetar significativamente os contratos de trabalho. Ou seja, a passagem para outro titular de uma fração importante de um complexo empresarial (bens materiais e imateriais), comprometendo de modo importante o antigo complexo, pode ensejar a sucessão de empregadores, por afetar de maneira importante os antigos contratos de trabalho (Trindade, 2013, p. 67).

Essas modificações progredidas pela reforma trabalhista além da modernização trazem maior amparo à justiça, assim evitando maior desastre com ações na justiça trabalhista.

1.3 Possibilidade de Quitação Anual das Obrigações Trabalhistas

Assim como as pessoas físicas têm a possibilidade de quitar suas dívidas com o banco, agora há a possibilidade também para que a pessoa jurídica também realize essa transação, o artigo 507-B da CLT abre essa possibilidade em sua redação que prevê: "É facultado a empregados e



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A RESPONSABILIDADE TRABALHISTA DO SÓCIO NO GRUPO ECONÔMICO
Ágatha Lima Reis Barbosa

empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria”.

Ao optarem por essa possibilidade ambos devem apresentar um documento listando todos os pagamentos anuais anteriores para que ambos tenham uma maior segurança não caracterizando assim uma rescisão, e sim somente um alistamento das obrigações prestadas na relação entre empregado e empregador, acaso surgir uma possível reclamação trabalhista o empregador poderá se munir deste documento para se defender.

A quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477 da CLT, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas (Mozer, 2018).

2 LEGISLAÇÃO PERTINENTE

No ordenamento jurídico brasileiro, coube à Lei no 435, de 17 de maio de 1937, a primeira regulação da solidariedade nos grupos de empresas, para efeitos trabalhistas. Em seguida, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – Decreto Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, no Art. 2º, § 2º, dispendo de alterações no decorrer da história do legislativo (Tironi, 2018).

Conforme diz o ilustre prof. Maurício Godinho Delgado em sua obra Curso de Direito do Trabalho, “os princípios gerais do direito se irradiam por todo o ordenamento jurídico, e tem importância inegável para o Direito do Trabalho”. Todavia, por ser o Direito do Trabalho um direito constitucional e social, este deverá prevalecer na balança quando colocados lado a lado.

Neiva Júnior (2022) dispõe que:

Em outras palavras, a legislação civil será observada quando não colidir com os direitos previstos no Art. 7º da Constituição da República de 1988, pois tratam estes de direitos fundamentais, cláusulas pétreas da formação do Estado. Desta feita, a CLT é um importante diploma, pois, é o instrumento de materialização dos direitos trabalhistas, cujos dispositivos devem ter prioridade de aplicação à legislação civil (Neiva Júnior, 2022).

No âmbito forense é existentes ações que imputam responsabilidade de execuções de dívidas trabalhistas de sócios retirantes da sociedade em que integrava, não havendo possibilidade de presunção de uma ação protocolada o conhecimento por parte do sócio retirante, para que possa exercer seu direito de defesa para que na execução trabalhista não seja desatinado com retração de seus bens, sem o devido processo legal garantido no inciso LIV do artigo 5º da CF/88.

Nesta ocasião, não possuindo conhecimento da ação, e não sendo possível exercitar o seu sagrado e inquestionável direito de defesa e desta forma não pode, na fase de execução, vir a ter conta bloqueada diante da garantia constitucional inscrita no inciso LIV do artigo 5º da CF/88.

A jurisprudência reiterada do TRT12 recente acompanha a tese:



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A RESPONSABILIDADE TRABALHISTA DO SÓCIO NO GRUPO ECONÔMICO
Agatha Lima Reis Barbosa

REDIRECIONAMENTO DA EXECUÇÃO. SÓCIO RETIRANTE. Apesar da ação trabalhista ter sido ajuizada no curso dos dois anos da data em que o sócio se retirou da sociedade executada, para que seja possível a sua responsabilização, nos termos do art. 1032 do Código Civil, entende-se ser fundamental a sua citação para integrar a lide na fase de conhecimento, ou prova de que conhecia a existência da ação por outra forma, para poder exercer o seu direito de defesa e não ser no futuro surpreendido com constrição de seu patrimônio, sem o desenvolvimento do devido processo legal, como garante o inc. LIV do art. 5º da Constituição da República. (TRT-12 – AP: 00743200903012002 SC 00743-2009-030-12-00-2, Relator: ROBERTO LUIZ GUGLIELMETTO, SECRETARIA DA 2A TURMA, Data de Publicação DEJT: 20/10/2015).

É importante destacar que a previsão contida no artigo 1032 do Código Civil, estabelece que o sócio retirante ou excluído responde pelas obrigações da sociedade no prazo de até 2 (dois) anos após a averbação da sua retirada ou exclusão, não incide no caso concreto.

Portanto, a tal artigo é de aplicabilidade plena ao processo trabalhista por conferir segurança jurídica às relações, na medida em que fixa uma regra objetiva de limitação da responsabilidade, atento aos parâmetros da razoabilidade, exatamente nos termos do artigo 1032 do Código Civil, valendo destacar comentário ao citado artigo pela jurista Maria Helena Diniz:

“O sócio retirante, ou excluído, ou o herdeiro de sócio falecido, apesar de ter ocorrido a dissolução parcial da sociedade, e o rompimento do vínculo que o prendia à sociedade, não terá a sua exclusão imediata da comunhão social, que subsistirá entre ele e os demais sócios em tudo que for alusivo às obrigações sociais anteriores, até dois anos após a averbação da resolução da sociedade. O sócio retirante, ou excluído, deverá então, responder pelos débitos sociais existentes no instante em que deixou a sociedade. Continuará, ativa e passivamente, ligado à sociedade até que, nesses dois anos, se liquidem os interesses e responsabilidades que tiver nos negócios sociais pendentes. Mas se não providenciou aquela averbação, não estará, durante um biênio, desvinculado das responsabilidades pelas novas operações sociais, posteriores à sua retirada ou exclusão. (...)”. (Maria Helena Diniz, Código Civil Anotado, São Paulo, Saraiva, 2010, p. 713).

Cabendo-nos citar também a jurisprudência do TRT3:

EXECUÇÃO DO SÓCIO CEDENTE OU RETIRANTE. RECORRIDO (S) JBS S.A. AJUIZAMENTO DA AÇÃO DEPOIS DE TRANSCORRIDOS MAIS DE DOIS ANOS DA AVERBAÇÃO DA ALTERAÇÃO CONTRATUAL. IMPOSSIBILIDADE. Como bem se sabe, uma vez insolvente a pessoa jurídica, respondem os seus sócios pelas dívidas por ela contraídas, em face da teoria da desconsideração da personalidade jurídica da empresa, plenamente aplicável ao Processo do Trabalho, em que os créditos têm natureza alimentícia e, ainda, em face da proteção ao empregado hipossuficiente. Outrossim, é certo que o sócio cedente responde, solidariamente, perante a sociedade e terceiros pelas obrigações que tinha como sócio até 02 (dois) anos depois de averbada a alteração contratual, atinente ao seu afastamento, a teor do parágrafo único do artigo 1.003 do Código Civil Brasileiro. Como, no caso específico dos autos, a retirada do sócio, ora Executado, ocorreu de forma regular, com transferência total de suas quotas do capital social da empresa para os sócios remanescentes, tendo sido a alteração contratual devidamente averbada perante a Junta Comercial respectiva, em data muito anterior (quase oito anos) ao ajuizamento da ação, resta nitidamente afastada a responsabilidade do sócio retirante, o que se faz em nome do princípio da segurança jurídica que deve pautar os atos jurídicos praticados pelas partes. (TRT 03ª R.; AP 180/2006-112-03-00.5; Oitava Turma; Rel. Des. Márcio Ribeiro do Valle; DJEMG 16/11/2009).

EMENTA: EXECUÇÃO DO SÓCIO RETIRANTE. AJUIZAMENTO DA AÇÃO APÓS TRANSCORRIDOS MAIS DE DOIS ANOS DA AVERBAÇÃO DA ALTERAÇÃO CONTRATUAL. IMPOSSIBILIDADE. Como bem se sabe, uma vez insolvente a



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A RESPONSABILIDADE TRABALHISTA DO SÓCIO NO GRUPO ECONÔMICO
Agatha Lima Reis Barbosa

pessoa jurídica, respondem os seus sócios pelas dívidas por ela contraídas, em face da teoria da desconsideração da personalidade jurídica da empresa, plenamente aplicável ao Processo do Trabalho, em que os créditos têm natureza alimentícia e, ainda, em face da proteção ao empregado hipossuficiente. Outrossim, é certo que o sócio chamado retirante responde, solidariamente, perante a sociedade e terceiros pelas obrigações que tinha como sócio até 2 (dois) anos depois de averbada a alteração contratual, atinente à sua retirada, a teor do art. 1.003 do Código Civil brasileiro. Como, no caso específico dos autos, a retirada da sócia, ora executada, ocorreu de forma regular, com transferência total de suas quotas do capital social da empresa para os sócios remanescentes, com a alteração contratual sendo devidamente averbada perante a Junta Comercial respectiva, em data anterior (quase três anos) ao ajuizamento da ação e já tendo decorrido mais de 02 (dois) anos da citada averbação, resta afastada a responsabilidade da sócia retirante, o que se faz em nome da segurança jurídica que deve pautar os atos jurídicos praticados pelas partes. (Processo: 0192400-87.2006.5.03.0142. Rel. Des. Márcio Ribeiro do Valle. DJ 16/02/2008. 8ª Turma. TRT – 3ª região).

Sendo assim, podemos mencionar a violação dos incisos II, XXII, XXXV, LXXIV do artigo 5º, da Constituição Federal, pois na qualidade de ex-sócios, os executados não devem responder pelos débitos. Trata-se de violação direta ao Carta Constitucional de 1988.

Destaca-se, ainda, o que prevê o parágrafo único do artigo 1003 do Código Civil ao estabelecer que, até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, responde o cedente solidariamente com o cessionário, perante a sociedade e terceiros, pelas obrigações que tinha como sócio.

Ainda que as normas mencionadas acima visem amparar o direito de terceiros, não se pode desconsiderar que no caso concreto deve-se salvaguardar o direito dos sócios retirantes de não responder incessantemente pelo quadro societário em que integrou, sobretudo quando não evidenciada qualquer interferência capaz de causar qualquer inobservância trabalhista. Ressalta-se, o código Civil fixou lapso transitório para a responsabilidade dos sócios retirantes de 2 (dois) anos da retirada da sociedade.

Podendo constatar-se no sentido das seguintes jurisprudências:

MANDADO DE SEGURANÇA SÓCIO RETIRANTE – RESPONSABILIDADE A responsabilidade do sócio retirante restringe-se às dívidas contraídas durante o período em ele integrava a sociedade E DESDE QUE TENHA HAVIDO O AJUIZAMENTO DA AÇÃO EM ATÉ DOIS ANOS APÓS A AVERBAÇÃO DE SUA RETIRADA DO QUADRO SOCIETÁRIO. Inteligência do art. 1032 do Código Civil. Segurança concedida. (TRT-7 – MS: 51246120115070000 CE 0005124-6120115070000, Relator: DULCINA DE HOLANDA PALHANO, Data de Julgamento: 20/09/2011, Primeira Turma, Data de Publicação: 23/09/2011 DEJT).

EXECUÇÃO. EX-SÓCIO QUE SE RETIROU DA SOCIEDADE HÁ MAIS DE 2 (DOIS) ANOS ANTES DA PROPOSITURA DA RECLAMAÇÃO TRABALHISTA. RESPONSABILIDADE AFASTADA. O art. 1032 do Código Civil estabelece que o sócio retirante ou excluído só responde pelas obrigações da sociedade no prazo de até 2 (dois) anos após a averbação da sua retirada ou exclusão e o parágrafo único do artigo 1003 do mesmo diploma legal estabelece que até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, responde o cedente solidariamente com o cessionário, perante a sociedade e terceiros, pelas obrigações que tinha como sócio. Ora, não pode o EX-SÓCIO responder por dívidas da sociedade eternamente, tendo a Lei Civil fixado lapso temporal para sua responsabilização máximo de 2 (dois) anos da sua retirada da sociedade.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A RESPONSABILIDADE TRABALHISTA DO SÓCIO NO GRUPO ECONÔMICO
Agatha Lima Reis Barbosa

(TRT-2 – AGVPET: 1689200901802003 SP 01689-2009-018-02-00-3, Relator: MARCELO FREIRE GONÇALVES, Data de Julgamento: 21/01/2010, 12ª TURMA, Data de Publicação: 05/02/2010);

RESPONSABILIDADE DO EX-SÓCIO. REDIRECIONAMENTO DA EXECUÇÃO. ARTIGOS 1003 E 1032 DO CÓDIGO CIVIL BRASILEIRO. Os ex-sócios respondem pelas dívidas da sociedade por até dois anos após sua retirada ou averbação da alteração contratual, nos termos dos artigos 1003 e 1032, todos do Código Civil brasileiro. Não se pode eternizar a responsabilidade dos ex-sócios ou de seus herdeiros, porque uma vez afastados da sociedade não possuem mecanismos de controle sobre os negócios e a saúde financeira da empresa. (TRT-2 – AGVPET: 1226008120045020 SP 01226008120045020202 A20, Relator: WILMA GOMES DA SILVA HERNANDES, Data de Julgamento: 29/10/2013, 11ª TURMA, Data de Publicação: 06/11/2013).

As empresas que fazem parte de um grupo econômico podem ser consideradas solidariamente responsáveis pelos direitos trabalhistas dos empregados. Isso significa que um trabalhador pode exigir seus direitos trabalhistas de qualquer uma das empresas do grupo.

3 MÉTODO

O método para a realização desse trabalho consiste na obtenção de dados através de análise de cunho bibliográfico, bem como uma abordagem qualitativa para desenvolvimento do tema proposto.

A pesquisa bibliográfica é o levantamento ou revisão de obras publicadas sobre a teoria que irá direcionar o trabalho científico, o que necessita uma dedicação, estudo e análise pelo pesquisador que irá executar o trabalho científico e tem como objetivo reunir e analisar textos publicados, para apoiar o trabalho científico (Gil, 2002).

De acordo com Boccato (2006), a pesquisa bibliográfica busca o levantamento e análise crítica dos documentos publicados sobre o tema a ser pesquisado com intuito de atualizar, desenvolver o conhecimento e contribuir com a realização da pesquisa.

Sob uma abordagem de análise qualitativa, sabe-se que a pesquisa qualitativa se preocupa com o nível de realidade que não pode ser quantificado, ou seja, ela trabalha com o universo de significados, de motivações, aspirações, crenças, valores e atitudes (Minayo, 2014).

4 CONSIDERAÇÕES

Nos últimos anos, as tantas decisões superiores e discussões ajudaram na transformação da lei trabalhista, a alteração da legislação trabalhista alterou inúmeros aspectos consolidada a inúmeros temas, ainda deixando muito falho, sendo preciso procurar lacunas em outras legislações e súmulas dos tribunais superiores.

Na legislação há uma grande necessidade ainda de regulamentar suas responsabilidades de sujeitos, deixando clara a responsabilização de pessoas físicas e jurídicas, e a CLT e o CPC fazem uma pequena alusão ocasionando melhor segurança jurídica para ambos, ampliando a responsabilidade.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A RESPONSABILIDADE TRABALHISTA DO SÓCIO NO GRUPO ECONÔMICO
Ágatha Lima Reis Barbosa

Observou-se a preocupação do legislador em proteger o direito do crédito do empregado em um cenário onde o empregador principal não cumprir a obrigação e não resta frutífera busca de bens, quando se fala da solidariedade das demais empresas integrantes do grupo econômico em garantir o crédito trabalhista.

Sendo, mesmo assim, necessário um acompanhamento juntamente com a doutrina majoritária e as jurisprudências para a interpretação de responsabilização em cada caso, no caso da responsabilidade imputada na sociedade limitada constatou-se que o Código Civil no artigo 1.052, a imputação do socio será até o limite de capital investido para participação dos débitos sociais, desde que não pratiquem ato que viole o contrato social.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Orlando José de; OLYMPIO, Raiane Fonseca. Reforma trabalhista - Grupo econômico – Responsabilidade. **Migalhas**, 2019. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/295664/reforma-trabalhista---grupo-economico---responsabilidade>. Acesso em: abr. 2024.

ARAÚJO NETO, Nabor Batista de. Os grupos econômicos: aspectos fáticos e legais do moderno fenômeno empresarial. **Jusbrasil**, 2011. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/18571/os-grupos-economicos-aspectos-faticos-e-legais-do-moderno-fenomeno-empresarial>. Acesso em: abr. 2024.

BARBOZA, Victoria. Sucessão Trabalhista: o que é e quais os seus efeitos? **Jusbrasil**, 2017. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/sucessao-trabalhista-o-que-e-e-quais-os-seus-efeitos/848159516#:~:text=A%20sucess%C3%A3o%20trabalhista%2C%20instituto%20regulado%20pelos%20artigos%2010.assun%C3%A7%C3%A3o%20de%20d%C3%ADvidas%20trabalhistas%20entre%20alienante%20e%20adquirente>. Acesso em: abr. 2024.

BOCCATO, V. R. C. Metodologia da pesquisa bibliográfica na área odontológica e o artigo científico como forma de comunicação. **Rev. Odontol. Univ. Cidade São Paulo**, São Paulo, v. 18, n. 3, p. 265-274, 2006. Disponível em: <https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/1311370216.pdf>. Acesso em: mar. 2024.

BRASIL. **Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-jul-27/reforma-trabalhista-tambem-afeta-operacoes-empresariais-banca>. Acesso em: fev. 2024.

BRASIL. **LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: abr. 2024.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 12ª região TRT-12. Agravo de Petição AP**. Disponível em: <http://trt-12.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/245619928/agravo-de-peticao-ap-743200903012002-sc-00743-2009-030-12-00-2>. Acesso em: 10 fev. 2024.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª região TRT- 2. Agravo de Petição AP**. Disponível em: <http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/125549428/agravo-de-peticao-em-rito-sumarissimo-ap-1468001920015020442-sp-01468001920015020442-a20>. Acesso em: fev. 2024.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª região TRT- 2. Agravo de Petição em Embargos de Terceiro**. Disponível em: <http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/15849331/agravo-de-peticao-em-embargos-de-terceiro-agvpet-1689200901802003-sp-01689-2009-018-02-00-3>. Acesso em: fev. 2024.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A RESPONSABILIDADE TRABALHISTA DO SÓCIO NO GRUPO ECONÔMICO
Agatha Lima Reis Barbosa

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª região TRT- 2. Agravo de Petição.** Disponível em: <http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24878095/agravo-de-peticao-agvpet-1226008120045020-sp-01226008120045020202-a20-trt-2>. Acesso em: fev. 2024.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 7ª região TRT-7 – Mandado de Segurança MS.** Disponível em: <http://trt-7.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20457174/mandado-de-seguranca-ms-51246120115070000-ce-0005124-6120115070000>. Acesso em: fev. 2024.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho.** Disponível em <http://www.tst.jus.br/ojs>. Acesso em: fev. 2024.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho.** Disponível em: <http://www.tst.jus.br/jurisprudencia>. Acesso em: fev. 2024.

BULGARELLI, Waldírio. **Manual das sociedades anônimas.** 13. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho de acordo com a reforma trabalhista.** 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: MÉTODO, 2018.

CRUZ, Carlos Apolinário Schippnik da. Grupo Econômico. **Jusbrasil**, 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/grupo-economico/2011046153#:~:text=As%20empresas%20que%20fazem%20parte%20de%20um%20grupo.trabalhistas%20de%20qualquer%20uma%20das%20empresas%20do%20grupo>. Acesso em: abr. 2024.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 16. ed. São Paulo: LTR, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. Sucessão trabalhista: a renovação interpretativa da velha lei em vista de fatos novos. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v. 29, n. 59, p. 88, jan./jun. 1999.

DINIZ, Maria Helena. **Código Civil Anotado.** São Paulo, Saraiva, 2010.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** São Paulo, SP: Atlas, 2002.

GONÇALVES, Reinaldo. **Grupos econômicos: uma análise conceitual e teórica.** [S. l.: s. n.], 2019. Disponível em: <https://lemate.paginas.ufsc.br/files/2019/04/534-19325-1-PB.pdf>. Acesso em: abr. 2024.

GRANADEIRO GUIMARÃES ADVOGADOS. **Reforma trabalhista alteração na disciplina da sucessão trabalhista.** São Paulo: Granadeiro Guimarães Advogados, 2018. Disponível em: <http://www.granadeiro.adv.br/clipping/doutrina/2018/01/30/reforma-trabalhista-alteracao-na-disciplina-da-sucessao-trabalhista>. Acesso em: fev. 2024.

GUIDOLIN, Pedro Luiz. **Dissertação de mestrado em direito: grupo econômico: dimensões da responsabilidade e sua interpretação perante os tribunais do trabalho.** TCC (Graduação) -Faculdade de direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2015.

JOTA. Reforma Trabalhista: novo conceito de grupo econômico. **JOTA**, 2017. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/coluna-do-stocche-forbes/reforma-trabalhista-novo-conceito-de-grupo-economico-29092017>. Acesso em: fev. 2024.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A RESPONSABILIDADE TRABALHISTA DO SÓCIO NO GRUPO ECONÔMICO
Agatha Lima Reis Barbosa

JUSBRASIL. Reforma trabalhista: como fica o reconhecimento de grupo econômico? **Jusbrasil**, s. d. Disponível em: <https://ebradi.jusbrasil.com.br/artigos/508413872/reforma-trabalhista-como-fica-o-reconhecimento-de-grupo-economico>. Acesso em: fev. 2024.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. 36 ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto; PEREIRA, Ivo Fernando. **Grupo Econômico (Direito do Trabalho): Resumo Completo**. [S. l.: s. n.], 2023. Disponível em: <https://direitodesenhado.com.br/grupo-economico/>. Acesso em: abr. 2024.

MARX, Karl. **O Capital - Livro I: Crítica da Economia Política. o Processo de Produção do Capital**. [S. l.: s. n.], 2011.

MINAYO, M. C. S. Los conceptos estructurantes de la investigación cualitativa. **Salud colectiva**, v. 6, n. 3, p. 251-261, 2010. Disponível em: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S18518265201000300002&lng=es&nrm=iso. Acesso em: mar. 2024.

MOZER, Isaque. O termo de quitação anual das obrigações trabalhistas instituído pela lei nº 13.467/17. **Jusbrasil**, 2018. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/o-termo-de-quitacao-anual-das-obrigacoes-trabalhistas-instituio-pela-lei-n-13467-17/598213950>. Acesso em: abr. 2024.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NEIVA JÚNIOR, Ailton. A Responsabilidade do Sócio Retirante na Execução Trabalhista. **Jusbrasil**, 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-responsabilidade-do-socio-retirante-na-execucao-trabalhista/1488295062>. Acesso em: abr. 2024.

PINHEIRO, Adriano Martins. Grupo Econômico e definição, conforme CLT e jurisprudência (atualizado). [S. l.: s. n.], 2018. Disponível em: <https://advocaciapinheiro.com/grupo-economico-definicao-clt-jurisprudencia/>. Acesso em: abr. 2024.

ROCHA, Thais Jardim. Nova legislação trabalhista amplia responsabilidade do grupo econômico. **Migalhas**, 2017. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI271052,91041-Nova+legislacao+trabalhista+amplia+responsabilidade+do+grupo+economico>. Acesso em: fev. 2024.

RODRIGO, Emerson. **Responsabilidade dos sócios que se retiram das sociedades limitadas**. [S. l.: s. n.], 2018. Disponível em: <https://www.fius.com.br/responsabilidade-dos-sociosretirantesnassociedadeslimitadas/#:~:text= Nesse%20sentido%2C%20disp%C3%B5e%20o%20par%C3%A1grafo%20C3%BAnico%20do%20artigo,social%20que%20regulamentou%20sua%20retirada%20no%20registro%20competente>. Acesso em: abr. 2024.

SEABRA, Wilson. Grupo econômico de acordo com a Lei nº 13.467/2017. **Jusbrasil**, 2017. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/grupo-economico-de-acordo-com-alei134672017/755326099>. Acesso em: abr. 2024.

TIRONI, Luís Fernando. Grupos Econômicos: aspectos normativos. **Radar**, 2018. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/5338/1/Radar_n26_Grupos.pdf. Acesso em: abr. 2024.

TRINDADE, Ariadne Maués. **Sucessão trabalhista**. São Paulo: LTR, 2013.

XIMENES JÚNIOR, Marcos Aurélio Mesquita. **Responsabilidade tributária de grupo econômico**. 2022. TCC (Graduação) – Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2022. Disponível em: https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/73114/1/2022_tcc_mamximenesjunior.pdf. Acesso em: abr. 2024.