

Cleize Kohls
Luiz Henrique Dutra

REFORMA TRABALHISTA NA PRÁTICA

e seus impactos
sob o prisma do
TST e TRTs

 EDITORA
RIDEEL
Quem tem Rideel tem mais.

Expediente

Presidente e Editor	Italo Amadio (<i>in memoriam</i>)
Diretora Editorial	Katia Amadio
Editoras	Janaina Batista Mayara Sobrane
Editora Assistente	Mônica Ibiapino
Projeto Gráfico	Sergio A. Pereira
Diagramação	Sheila Fahl/Projeto e Imagem

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) Angélica Ilacqua CRB-8/7057

Kohls, Cleize

Reforma trabalhista na prática e seus impactos sob o prisma do TST e TRTs / Cleize Kohls, Luiz Henrique Dutra. – São Paulo : Rideel, 2020.

ISBN 978-65-5738-092-5

1. Direito do trabalho 2. Trabalho – Leis e legislação – Brasil
I. Título II. Dutra, Luiz Henrique III. Série

20-3737

CDD 344.81

CDU 349.2(81)

Índice para catálogo sistemático:

1. Direito do trabalho – Reforma trabalhista

© Copyright – Todos os direitos reservados à



Av. Casa Verde, 455 – Casa Verde
CEP 02519-000 – São Paulo – SP
e-mail: sac@rideel.com.br
www.editorarideel.com.br

Proibida a reprodução total ou parcial desta obra, por qualquer meio ou processo, especialmente gráfico, fotográfico, fonográfico, videográfico, internet. Essas proibições aplicam-se também às características de editoração da obra. A violação dos direitos autorais é punível como crime (art. 184 e parágrafos, do Código Penal), com pena de prisão e multa, conjuntamente com busca e apreensão e indenizações diversas (artigos 102, 103, parágrafo único, 104, 105, 106 e 107, incisos I, II e III, da Lei nº 9.610, de 19/02/1998, Lei dos Direitos Autorais).

1 3 5 7 9 8 6 4 2

1 0 2 0

DEDICATÓRIA

Gostaria de agradecer por todo carinho e incentivo do meu marido Jeferson e minha mãe Clotilde. Amo-os.
Cleize

Gostaria de agradecer o apoio dos meus pais José e Sônia, minha esposa Jéssica e meu filho José Ricardo.
Luiz Henrique

PREFÁCIO

Foi com satisfação de iniciante que recebi o convite dos autores para prefaciar a presente obra, Reforma trabalhista na prática e seus impactos sob o prisma do TST e TRTs.

A professora Cleize Carmelinda Kohls, jurista estudiosa e pesquisadora da nova geração do Direito do Trabalho, doutoranda em Direito pela UNISC, é uma guerreira incansável na luta pelo processo do trabalho. É muito dedicada aos estudos e aos seus alunos, destacando-se sobremaneira na área. Foi minha aluna na graduação em Direito. Hoje é uma amiga e colega cuja trajetória me orgulha: professora na graduação em Direito da UNISC, coordenadora da Pós-Graduação em Direito e Processo do Trabalho – ênfase em Prática Trabalhista, do CEISC em parceria com a UNISC, professora da OAB 1ª e 2ª fases – Direito Processual do Trabalho do CEISC.

Destaco também a dedicação e técnica com que o coautor da obra, professor mestre em Direito pela UNISC Luiz Henrique Dutra, conduz sua trajetória profissional e suas produções. É professor universitário na área de Direito do Trabalho, advogado e professor da OAB 1ª e 2ª fases do CEISC, conduzindo, junto com a colega e amiga Cleize Carmelinda Kohls, milhares de bacharéis em Direito à tão sonhada aprovação e ao ingresso nos quadros da OAB. Suas explanações na seara laboral são de uma clareza vítrea, entende-se facilmente o que ele expõe da matéria em seus ensinamentos. Privando de seu convívio, é possível testemunhar sua atenção ao Direito do Trabalho, o que o faz hoje, festejado professor e palestrante.

Como bem referem Ingo Wolfgang Sarlet e Denise Pires Fincato, o prefácio de uma obra não deve ocupar a preocupação principal dos leitores, já que todas as atenções devam ser destinadas à obra. Nesse sentido, o prefácio deve ser breve, objetivo e ter como escopo instigar a leitura e fomentar o folhear ávido, curioso e produtivo de seus apreciadores.

Certamente, esse é o caso do presente livro: conduzir os pesquisadores da área laboral (material e processual) às melhores interpretações das alterações legislativas trazidas pelas Reformas Trabalhistas à luz do posicionamento tanto do Tribunal Superior do Trabalho (TST) como também dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) de todo o Brasil. E, nesse aspecto, a obra conduz com segurança o leitor para que não haja dúvida acerca da alteração legislativa na seara laboral e qual o impacto prático dessas mudanças no Direito do Trabalho pelo posicionamento dos Tribunais.

Como exemplo, pode-se citar a apreciação do item 2 da obra (tempo à disposição), que diz respeito à jornada de trabalho – tempo em que o empregado fica à disposição da empresa. Com as alterações da Reforma Trabalhista, atualmente o empregado pode ficar nas dependências da empresa sem que isso se configure como duração do trabalho, como por exemplo se estiver realizando atividades particulares que não sejam do interesse da empresa. Nesse caso, tais atividades não vão ensejar o pagamento de horas extras. É alteração que protege o empregador. Mas também protege o empregado de boa-fé, que antes da Reforma precisava se afastar da empresa para não causar ônus financeiro a seu empregador. E é trabalhado com maestria e imparcialidade pelos autores.

Os autores discutem, ainda, em capítulos seguintes, outros temas tão importantes da matéria: a (não) aplicação da legislação trabalhista, o sócio retirante da empresa, a prescrição, armazenamento de dados por meio eletrônico, jornada de trabalho, horas extras, provas no processo do trabalho, natureza das verbas trabalhistas, entre outros.

Conjuga a obra, dessa forma, com sabedoria e *expertise* de seus autores, conhecimento teórico, legislativo e prático da matéria, indispensável aos operadores do Direito e do Processo do Trabalho.

É, sem dúvida, fonte de consulta a estudantes e profissionais que fazem do Direito e do Processo do Trabalho a sua vida, seja na busca pelo pão de cada dia, seja na satisfação e no prazer de estudá-los.

Parabéns aos leitores, à Editora e, principalmente, congratulações aos autores.

Rodrigo Wasem Galia

Pós-Doutor, Doutor e Mestre em Direito pela PUCRS.

Professor Pesquisador no PPGD da UFSM.

Coordenador do Grupo de Pesquisa As Relações de Trabalho no Século XXI:

Os Novos Desafios na Sociedade em Rede – CNPq/ UFSM.

Professor de Direito do Trabalho da UFSM.

Graduação e Pós-Graduação (Mestrado em Direito).

Avaliador do INEP/ MEC na Autorização de Novos Cursos de Direito no Brasil.

SOBRE OS AUTORES

Cleize Carmelinda Kohls

Doutoranda em Direito na UNISC. Mestre em Direito pela UNISC. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela PUCRS. Advogada e Consultora Jurídica na área Trabalhista. Professora na Universidade de Santa Cruz do Sul e no CEISC. Palestrante e Autora de diversas obras jurídicas.

Luiz Henrique Menegon Dutra

Mestre em Direito pela UNISC. Especialista em Direito e Processo do Trabalho e Direito Constitucional. Advogado e Consultor Jurídico na área Trabalhista.. Palestrante e Autor de diversas obras jurídicas.

SUMÁRIO

Dedicatória	V
Prefácio - Rodrigo Wasem Galia	VII
Sobre os Autores	IX
CAPÍTULO PRIMEIRO - DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO	1
1. EMPREGADOR	1
1.1 Art. 2º da CLT	1
2. TEMPO À DISPOSIÇÃO.....	6
2.1 Art. 4º da CLT	6
3. DA APLICAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA.....	8
3.1 Art. 7º da CLT	8
3.2 Art. 8º da CLT	9
4. SÓCIO RETIRANTE	10
4.1 Art. 10-A da CLT	10
5. PRESCRIÇÃO.....	11
5.1 Art. 11 da CLT.....	11
5.2 Art. 11-A da CLT.....	14
6. DA CTPS.....	16
6.1 Art. 14 da CLT.....	16
6.2 Art. 15 da CLT.....	17
6.3 Art. 16 da CLT.....	17
6.4 Art. 29 da CLT.....	17
7. MULTA ADMINISTRATIVA.....	18
7.1 Art. 47 da CLT.....	18
7.2 Art. 47-A da CLT	18
8. JORNADA DE TRABALHO.....	18
8.1 Art. 58 da CLT.....	18
8.2 Art. 58-A da CLT	20
9. DAS HORAS EXTRAS.....	21
9.1 Art. 59 da CLT.....	21
10. DO EMPREGADO 12X36.....	26
10.1 Art. 59-A da CLT	26
10.2 Art. 59-B da CLT	27
11. DAS HORAS EXTRAS EM AMBIENTE INSALUBRE	29
11.1 Art. 60 da CLT.....	29

12. DAS HORAS EXTRAS POR MOTIVO DE FORÇA MAIOR	30
12.1 Art. 61 da CLT	30
13. DOS EMPREGADOS EXCLUÍDOS DA JORNADA DE TRABALHO	30
13.1 Art. 62 da CLT	30
14. DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO.....	32
14.1 Art. 67 da CLT	32
15. INTERVALO INTRAJORNADA	33
15.1 Art. 71 da CLT	33
16. QUADRO DE HORÁRIOS.....	34
16.1 Art. 74 da CLT	34
17. TELETRABALHO.....	37
17.1 Art. 75-A da CLT	37
17.2 Art. 75-B da CLT	37
17.3 Art. 75-C da CLT	37
17.4 Art. 75-D da CLT	37
17.5 Art. 75-E da CLT	38
18. FÉRIAS.....	41
18.1 Art. 134 da CLT	41
19. DANO EXTRAPATRIMONIAL.....	42
19.1 Art. 223-A da CLT	42
19.2 Art. 223-B da CLT	43
19.3 Art. 223-C da CLT	43
19.4 Art. 223-D da CLT	43
19.5 Art. 223-E da CLT	43
19.6 Art. 223-F da CLT	43
19.7 Art. 223-G da CLT	43
20. TRABALHO DA MULHER.....	47
20.1 Art. 391-A da CLT	47
20.2 Art. 394-A da CLT	48
20.3 Art. 396 da CLT	49
21. AUTÔNOMO	50
21.1 Art. 442-B da CLT	50
22. PRAZO DO CONTRATO DE TRABALHO.....	52
22.1 Art. 443 da CLT	52
23. EMPREGADO HIPERSUFICIENTE	53
23.1 Art. 444 da CLT	53
24. SUCESSÃO EMPRESARIAL	55
24.1 Art. 448-A da CLT	55

25. EMPREGADO INTERMITENTE.....	55
25.1 Art. 452-A da CLT.....	55
26. UNIFORME	60
26.1 Art. 456-A da CLT.....	60
27. REMUNERAÇÃO	61
27.1 Art. 457 da CLT	61
28. SALÁRIO-UTILIDADE.....	64
28.1 Art. 458 da CLT	64
29. EQUIPARAÇÃO SALARIAL.....	65
29.1 Art. 461 da CLT	65
30. ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.....	67
30.1 Art. 468 da CLT	67
31. ATO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.....	69
31.1 Art. 477 da CLT	69
31.2 Art. 477-A da CLT	71
31.3 Art. 477-B da CLT.....	71
32. RESCISÃO POR ACORDO.....	73
32.1 Art. 484-A da CLT.....	73
33. CLÁUSULA DE ARBITRAGEM	75
33.1 Art. 507-A da CLT.....	75
34. TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL	78
34.1 Art. 507-B da CLT	78
35. REPRESENTANTE PESSOAL DOS EMPREGADOS	79
35.1 Art. 510-A da CLT	79
35.2 Art. 510-B da CLT	79
35.3 Art. 510-C da CLT.....	80
35.4 Art. 510-D da CLT.....	80
CAPÍTULO SEGUNDO - DIREITO COLETIVO DO TRABALHO	84
36. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL	84
36.1 Art. 545 da CLT	84
36.2 Art. 578 da CLT	84
36.3 Art. 579 da CLT	84
36.4 Art. 582 da CLT	84
36.5 Art. 583 da CLT	85
37. ACORDO E CONVENÇÃO COLETIVA.....	88
37.1 Art. 611-A da CLT	88
37.2 Art. 611-B da CLT	93
37.3 Art. 614 da CLT	98

37.4 Art. 620 da CLT	99
CAPÍTULO TERCEIRO - PROCESSO DO TRABALHO	100
38. DOS PRAZOS	100
38.1 Art. 775 da CLT	100
39. DA JUSTIÇA GRATUITA	101
39.1 Art. 790 da CLT	101
40. DOS HONORÁRIOS PERICIAIS	103
40.1 Art. 790-B da CLT	103
41. DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS DE SUCUMBÊNCIA	104
41.1 Art. 791-A da CLT	104
41.2 Art. 792 da CLT	112
42. DA RESPONSABILIDADE POR DANO PROCESSUAL	112
42.1 Art. 793-A da CLT	112
42.2 Art. 793-B da CLT	112
42.3 Art. 793-C da CLT	112
42.4 Art. 793-D da CLT	113
43. DAS EXCEÇÕES	115
43.1 Art. 799 da CLT	115
43.2 Art. 800 da CLT	116
44. DAS PROVAS	118
44.1 Art. 818 da CLT	118
45. DA RECLAMAÇÃO TRABALHISTA	119
45.1 Art. 840 da CLT	119
45.2 Art. 841 da CLT	124
46. DA AUDIÊNCIA DE CONCILIAÇÃO E JULGAMENTO	125
46.1 Art. 843 da CLT	125
46.2 Art. 844 da CLT	126
46.3 Art. 847 da CLT	129
47. DO INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA	129
47.1 Art. 855-A da CLT	129
48. DO ACORDO EXTRAJUDICIAL	130
48.1 Art. 855-B da CLT	130
48.2 Art. 855-C da CLT	131
48.3 Art. 855-D da CLT	131
48.4 Art. 855-E da CLT	131
49. DA EXECUÇÃO	135
49.1 Art. 876 da CLT	135
49.2 Art. 878 da CLT	135

49.3 Art. 879 da CLT	136
50. DO MANDADO E DA PENHORA	138
50.1 Art. 882 da CLT	138
50.3 Art. 883-A da CLT	139
51. DOS EMBARGOS À EXECUÇÃO E DA SUA IMPUGNAÇÃO	139
51.1 Art. 884 da CLT	139
52. RECURSO DE REVISTA	140
52.1 Art. 896 da CLT	140
52.2 Art. 896-A da CLT	142
53. INTERPOSIÇÃO DE RECURSOS - DEPÓSITO RECURSAL	143
53.1 Art. 899 da CLT	143
CAPÍTULO QUARTO - TERCEIRIZAÇÃO	147
54. TERCEIRIZAÇÃO - LEI Nº 6.019/1974.....	147
Referências	157

CAPÍTULO PRIMEIRO - DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO

1. EMPREGADOR

1.1 Art. 2º da CLT

Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

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

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

O art. 2º da CLT conceitua o empregador, que é aquele que possui o poder diretivo sobre a empresa e os seus empregados.

Um ponto que merece destaque é que esse poder diretivo possui diversas limitações, dentre as quais destacamos a citada no Informativo nº 203 do TST, que é claro no sentido de que a exigência de vestimentas no local do trabalho deve estar de acordo com a função exercida. Nesse sentido, dispõe:

Vestimenta padronizada. Exigência. Desproporcionalidade entre o custo e o salário recebido. Abuso do poder diretivo. Configuração. (...) RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. EXIGÊNCIA DE VESTIMENTA PADRONIZADA. DRESS CODE. TRAJE SOCIAL. INDENIZAÇÃO. PRINCÍPIO DA ALTERIDADE. PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR. LIMITES. Não há dúvidas de que o estabelecimento de *dress code* (ou código de vestimenta) se insere no poder diretivo do empregador de conduzir sua atividade da forma que melhor lhe aprouver, conforme o disposto no art. 2º da CLT. Tal direito, contudo, deve ser exercido em observância aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade e em respeito à dignidade do empregado. Assim, entende-se que, na sua definição, o empregador deve observar: a) a razoabilidade da exigência em si, materializada na compatibilidade da vestimenta com a função exercida, critério que varia de acordo com os costumes da profissão, tempo, lugar

e demais circunstâncias do caso concreto; e b) em se tratando de peça de vestuário de uso não comum no dia a dia, à proporcionalidade entre o seu custo e a remuneração do empregado, de modo que os valores despendidos não represente comprometimento significativo do seu salário, a caracterizar a transferência ilegal dos riscos do negócio. A análise, portanto, é casuística, a depender dos elementos fáticos de cada caso. A exigência de terno e gravata para advogados em escritórios de advocacia, ou para executivos em grandes empresas, por exemplo, é diferente da mesma determinação para trabalhadores de outros ramos. No presente caso, constou do quadro fático que a reclamada exigia a utilização de traje social, costume composto de terno, camisa de manga longa, calça social, sapatos e gravata. A própria ré afirmou em contestação que o maior salário do autor, contratado para a função de “auxiliar operacional”, foi de R\$ 1.601,94. Ainda, descreveu que suas atividades consistiam em: “– Inibição, pela mera força de sua presença, a ocorrência de furto e roubo; – Observação da entrada e saída de clientes e funcionários das lojas/escritórios, visando detectar eventuais problemas.”. Quanto ao primeiro critério, verifica-se que a exigência se mostra razoável, considerando ser comum o uso do referido traje por profissionais da área descrita pela reclamada, especialmente no ambiente em que o autor trabalhava – joalheria de luxo. Por outro lado, ao contrário do decidido pelo Tribunal Regional, ainda que o traje social seja composto de roupas de uso comum, com grande variedade de oferta no mercado, não se trata de indumentária indispensável, utilizada no dia a dia pela maioria dos trabalhadores nos diversos ramos de atividade. Ao contrário, hoje, constitui exceção à regra, restrito aos ambientes formais e de negócios, sendo que até mesmo nestes tem sido relativizado. Ademais, considerando a remuneração informada pela ré (R\$ 1.601,94) e que, por certo, o autor necessitava de mais de um traje para executar suas atividades diárias, resulta patente, no presente caso, a desproporcionalidade entre o custo da referida vestimenta e o salário recebido. Caracterizado, portanto, o abuso do poder diretivo e a transferência ilegal dos riscos do empreendimento. Recurso de revista conhecido e provido. (TST-ARR-1328-76.2012.5.04.0011, 7ª Turma, rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, j. 28-8-2019)

As principais alterações no art. 2º da CLT estão nos seus §§ 2º e 3º. No § 2º, a principal alteração foi a inclusão do termo “mesmo guardando cada uma sua autonomia”, que facilitou a comprovação da existência do grupo econômico e, por consequência, a responsabilidade entre as empresas, pois pela leitura do parágrafo basta que as empresas estejam sob a mesma direção, controle ou administração.

Ao contrário do § 2º, o legislador criou o § 3º para dificultar a comprovação da existência do grupo econômico, mostrando-se acertada a alteração, pois cada vez mais empresários estão investindo em vários negócios, em especial nas *startups*, e não se mostra razoável que as diversas empresas que receberam investimentos de um mesmo empresário

sejam consideradas como um grupo econômico, para fins de responsabilização na Justiça do Trabalho.

Ressalta-se que a comprovação de ausência de interesses comuns entre as empresas com mesmo sócio é de responsabilidade do empregador, e não do autor da demanda, conforme distribuição do ônus da prova no art. 818 da CLT.

Sobre grupo econômico, recente julgamento do TST:

RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. GRUPO ECONÔMICO. NÃO CONFIGURAÇÃO. PROVIMENTO. A jurisprudência desta Corte, inclusive em precedente da SBDI-1 (E-ED-RR-214940-39.2006.5.02.0472), j. 22-5-2014, ao interpretar o teor do art. 2º, § 2º, da CLT, pacificou o entendimento de que a mera existência de sócios em comum e de relação de coordenação entre as empresas não constitui elemento suficiente para a caracterização do grupo econômico. No caso, o egrégio Tribunal Regional considerou que a reclamada integra o grupo Odilon Santos, porque faz parte de um complexo de empresas dirigidas, controladas e administradas pelos integrantes da família, o que caracteriza o grupo econômico, apto a autorizar a responsabilização solidária pelas parcelas deferidas na presente ação. Tal decisão contraria o entendimento desta Corte Superior sobre a matéria, que exige a existência de controle e fiscalização de uma empresa líder para a configuração do grupo econômico, circunstância não noticiada no acórdão recorrido. (TST-RR 7287020165100812, 4ª Turma, rel. Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos, j. 28-11-2018, *DEJT* de 30-11-2018)

O rel. Min. Caputo Bastos observou que a mera existência de sócios em comum e de relação de coordenação entre as empresas não constitui elemento suficiente para a caracterização do grupo econômico. Segundo o relator, o TRT contrariou o entendimento do TST sobre a matéria, que exige a existência de controle e fiscalização de uma empresa líder para a configuração do grupo econômico. Afastada a caracterização de grupo econômico, a Turma julgou improcedentes os pedidos feitos na petição inicial em relação à sorveteria. A decisão foi unânime.

Esse assunto foi objeto de destaque no TST durante o ano de 2019 por diversas vezes; nesse sentido, segue outro julgamento:

RECURSO DE REVISTA – SUCESSÃO TRABALHISTA. AQUISIÇÃO DE EMPRESA PERTENCENTE A GRUPO ECONÔMICO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DO SUCESSOR POR DÉBITOS TRABALHISTAS DE EMPRESA NÃO ADQUIRIDA. INEXISTÊNCIA. Nos termos da Orientação Jurisprudencial 411 da SBDI-1 do TST, “o sucessor não responde solidariamente por débitos trabalhistas de empresa não adquirida, integrante do mesmo grupo econômico da empresa sucedida, quando, à época, a empresa devedora direta era solvente ou idônea economicamente, ressalvada a hipótese de má-fé ou fraude na sucessão”. Logo, a responsabilização de forma solidária, ainda que limitada ao período anterior à aquisição da recorrente por empresa não integrante do mesmo grupo econômico que a empregadora da reclamante, implica

transferência da responsabilidade para o sucessor, contrariando o referido verbete. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (TST-RR 11503120135090019, 8ª Turma, rel. Min. Márcio Eurico Vitral Amaro, j. 19-3-2019, *DEJT* de 22-3-2019)

O relator do recurso de revista da empresa, Min. Márcio Eurico Vitral Amaro, votou pelo afastamento total da responsabilidade solidária da empresa e por sua exclusão do processo. "A responsabilização de forma solidária, ainda que limitada ao período anterior à aquisição da CCB por empresa não integrante do mesmo grupo econômico que a empregadora da reclamante, implica transferência da responsabilidade para o sucessor, contrariando a Orientação Jurisprudencial nº 411 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-I) do TST", afirmou.

Por fim, mais um julgamento sobre o assunto:

GRUPO ECONÔMICO. SOLIDARIEDADE. NÃO CONFIGURAÇÃO. AUSÊNCIA DE RELAÇÃO DE HIERARQUIA ENTRE AS EMPRESAS DO CONGLOMERADO.

O Tribunal Regional manteve a condenação solidária da Reclamada ao fundamento de que a constatação da existência de sócios em comum e da relação de coordenação entre as empresas revelavam-se elementos suficientemente aptos à caracterização de grupo econômico. Todavia, esta Corte, interpretando o art. 2º, § 2º, da CLT, pacificou o entendimento de que a mera existência de sócios em comum e de relação de coordenação entre as empresas não constituem fatores suficientes para a configuração de grupo econômico, revelando-se imprescindível a existência de vínculo hierárquico entre elas, isto é, de efetivo controle de uma empresa líder sobre as demais. Julgados da SbDI-1 e de Turmas. Assim, ao manter a responsabilidade solidária da Recorrente com amparo no reconhecimento da existência de grupo econômico, configurado a partir da relação de coordenação entre as empresas reclamadas e de sócios em comum, o Tribunal Regional procedeu à interpretação do art. 2º, § 2º, da CLT dissonante da consolidada no âmbito desta Corte Superior, o que impõe o provimento do recurso de revista para, afastada a caracterização de grupo econômico, absolver a Recorrente da responsabilidade solidária pelo pagamento das verbas trabalhistas reconhecidas na presente reclamação trabalhista. Recurso de revista conhecido e provido. (TST-RR 28622420145020049, 5ª Turma, rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues, j. 13-3-2019, *DEJT* de 22-3-2019)

O relator do recurso de revista da empresa, Min. Douglas Alencar Rodrigues, explicou que o TST, ao interpretar o art. 2º, § 2º, da CLT, pacificou o entendimento de que a mera existência de sócios em comum e de relação de coordenação entre as empresas não constitui fator suficiente para a configuração de grupo econômico. "Revela-se imprescindível a existência de vínculo hierárquico entre elas, isto é, de efetivo controle de uma empresa líder sobre as demais, o que não foi constatado", concluiu.

O TST, no Informativo nº 203¹, firmou o entendimento “no sentido da possibilidade da configuração de grupo econômico ‘por coordenação’, mesmo diante da ausência de hierarquia entre as empresas integrantes do grupo, desde que comunguem dos mesmos interesses. Assim, não se cogita, em afronta ao art. 2º, § 2º, do Texto Consolidado, o qual disciplina apenas uma das modalidades de formação do grupo econômico, não impedindo que sua configuração possa se estabelecer por outros critérios, razão pela qual, na espécie, as empresas integrantes do grupo econômico devem responder solidariamente pelo adimplemento dos débitos trabalhistas”. Nesse sentido, inteiro teor do informativo:

Grupo econômico. Reconhecimento com base na relação de coordenação entre as empresas. Possibilidade. AGRAVOS EM RECURSO DE REVISTA COM AGRAVOS INTERPOSTOS DE DECISÃO PUBLICADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. EXECUÇÃO. GRUPO ECONÔMICO POR COORDENAÇÃO. CARACTERIZAÇÃO. POSSIBILIDADE. NULIDADE DO ACÓRDÃO RECORRIDO. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. As agravantes não logram afastar os fundamentos da decisão agravada. Em relação ao reconhecimento de grupo econômico, esta Corte uniformizadora de jurisprudência vem firmando entendimento no sentido da possibilidade da configuração de grupo econômico “por coordenação”, mesmo diante da ausência de hierarquia entre as empresas integrantes do grupo, desde que comunguem dos mesmos interesses. Assim, não se cogita em afronta ao art. 2º, § 2º, do Texto Consolidado, o qual disciplina apenas uma das modalidades de formação do grupo econômico, não impedindo que sua configuração possa se estabelecer por outros critérios, razão pela qual, na espécie, as empresas integrantes do grupo econômico devem responder solidariamente pelo adimplemento dos débitos trabalhistas. Precedentes do TST nesse sentido, alguns proferidos em execuções contra as ora agravantes. No que tange à pretensa nulidade do julgado por incompleta prestação jurisdicional, o exame dos autos revela que a Corte *a quo* proferiu decisão completa, válida e devidamente fundamentada, não prosperando a arguição de nulidade, assomando-se constituir mero inconformismo contra decisão desfavorável à parte. Não se divisa, portanto, violação direta e literal aos arts. 5º, II, XXXV, LIV e LV, e 93, IX, da CF/1988, na forma imposta pelo § 2º, do art. 896, da CLT e a Súm. nº 266 do TST. Agravos conhecidos e não providos. (TST-Ag-ARR-206-03.2013.5.03.0114, 7ª Turma, rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, j. 21-8-2019).

A Associação dos Magistrados (ANAMATRA) se manifestou sobre as alterações no art. 2º da CLT, nos Enunciados nº 5, 9 e 10 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, conforme segue:

1 Julgamento nº TST-Ag-ARR-206-03.2013.5.03.0114.

Enunciado nº 5. GRUPO ECONÔMICO TRABALHISTA. DISTRIBUIÇÃO RACIONAL DO ÔNUS DA PROVA

I. A Lei nº 13.467/2017 reconheceu expressamente a figura do grupo econômico trabalhista por coordenação (art. 2º, § 2º) e estabeleceu requisitos subjetivos (interesse integrado e comum) e objetivos (atuação conjunta) para a caracterização do grupo, a serem verificados no caso concreto pelo juízo (art. 2º, § 3º);

II. Nas hipóteses restritas de aplicação do parágrafo 3º do art. 2º da CLT, a mera identidade de sócios entre as empresas integrantes, embora não baste à caracterização do grupo econômico, constitui indício que autoriza a inversão ou redistribuição do ônus da prova, nos termos do art. 818, § 1º, da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017. Incumbe então ao empregador o ônus de comprovar a ausência de interesses integrados, da comunhão de interesses e/ou da atuação conjunta das empresas. Aplicação dos princípios da aptidão para a prova e da paridade de armas em concreto (isonomia processual).

Enunciado nº 9. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DAS EMPRESAS QUE ATUAM EM CADEIA PRODUTIVA GLOBAL OU NACIONAL

Subordinação estrutural. Grupo econômico. Responsabilidade solidária das empresas que atuam em cadeia produtiva nacional ou global, por interpretação dos §§ 2º e 3º do art. 2º da CLT, acrescentados pela Lei nº 13.467/2017.

Enunciado nº 10. GRUPO ECONÔMICO. INTEGRAÇÃO. CONCEITO DO DIREITO EMPRESARIAL. BASE SOCIETÁRIA, OBRIGACIONAL E PESSOAL

Não configurado o grupo econômico na forma do novo art. 2º, § 2º, da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017, é possível a integração do direito, na forma do art. 8º da CLT (especialmente considerando sua nova redação), para abarcar situações não disciplinadas pela nova legislação trabalhista. O grupo econômico pode ter natureza societária, obrigacional ou pessoal, bastando apenas a atuação coordenada, conjunta ou coligada das sociedades empresárias. Assim, como tal concepção destina-se à defesa da ordem econômica e da livre concorrência, com mais razão ainda deve ser aplicada à defesa das verbas trabalhistas.

2. TEMPO À DISPOSIÇÃO

2.1 Art. 4º da CLT

Art. 4º Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.