



OITO ANOS  
REFORMA TRABALHISTA

# Inovações para os Grupos Econômicos

# OITO ANOS DA REFORMA TRABALHISTA

## As inovações para os Grupos Econômicos

No dia 13 de julho de 2025, a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) completou oito anos de vigência. Esse marco representou um grande avanço na legislação, buscando equilibrar a proteção ao trabalhador e a necessidade de modernização das relações de trabalho.

**O Direito do Trabalho sempre teve como um de seus desafios centrais equilibrar economia e dignidade do trabalhador** — e as relações de trabalho mudaram muito ao longo das últimas décadas. Antes do advento da reforma, a legislação estava descompassada com a sociedade, limitando a atuação das empresas e trazendo insegurança jurídica tanto para empregadores quanto para empregados.

Com o passar do tempo, as relações e demandas de trabalho foram se transformando, surgindo novas atividades e formas de prestação de serviços. **A legislação, porém, não acompanhou esse ritmo: tornou-se pouco eficaz para proteger o trabalhador e, ao mesmo tempo, passou a limitar o próprio desenvolvimento econômico.** Isso evidenciou a necessidade de uma atualização que trouxesse a lei para mais perto da realidade, flexibilizando alguns pontos e ajustando outros para restaurar o equilíbrio nas relações trabalhistas. **Dessa necessidade nasceu o projeto da Reforma Trabalhista de 2017.**

A reforma alterou os seguintes diplomas legais:

- 1** **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**, Decreto-Lei n. 5.452/1943;
- 2** **Lei do Trabalho Temporário**, Lei n. 6.019/1974;
- 3** **Lei do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS)**, Lei n. 8.036/1990; e
- 4** **Lei da Seguridade Social**, Lei n. 8.212/1991.

Essas alterações impactaram desde o dia-a-dia das empresas, até as relações sindicais e questões judiciais decorrentes de Reclamações Trabalhistas.

Como seria inviável tratar em detalhes de todas as mudanças trazidas pela reforma, vamos destacar em uma curta série de publicações, apenas aquelas mais relevantes e que tiveram impacto direto na rotina das empresas.

Nesta primeira edição, destacamos as principais alterações para os grupos econômicos.





## Destaque: Grupos Econômicos

Uma das mudanças mais relevantes envolveu a definição de grupos econômicos no art. 2º da CLT. Agora, a lei reconhece explicitamente não só os grupos baseados em controle societário (“grupos de direito”), mas também os chamados grupos econômicos de fato ou horizontais — isto é, empresas que atuam de forma coordenada, ainda que mantenham autonomia formal, vejamos:

### CLT PRÉ-REFORMA

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

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

§2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

### CLT PÓS-REFORMA

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.

A diferença surge no §2º, que agora admite grupos econômicos horizontais, ou de fato. Além disso, a inclusão do §3º deixou claro que a existência de um grupo econômico vai além do simples fato de empresas compartilharem um mesmo sócio. Embora essa coincidência possa indicar a presença de um grupo econômico, é indispensável que sua existência seja devidamente comprovada.





## Destaque: Grupos Econômicos

O TST também consolidou o entendimento de que a mera identidade de sócios entre empresas não é, por si só, suficiente para caracterização do grupo econômico. É imprescindível comprovar a existência de atividade coordenada ou interesses comuns, conforme RR nº 10379-19.2015.5.03.0146, *in verbis*:

AGRAVO INTERNO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.015/2014. GRUPO ECONÔMICO. CONFIGURAÇÃO. RELAÇÃO DE COORDENAÇÃO. MERA IDENTIDADE DE SÓCIO ADMINISTRADOR. Constatada a viabilidade de trânsito do recurso trancado por meio de decisão monocrática, o Agravo Interno deve ser acolhido. Agravo conhecido e provido. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.015/2014. GRUPO ECONÔMICO. CONFIGURAÇÃO. RELAÇÃO DE COORDENAÇÃO. MERA IDENTIDADE DE SÓCIO ADMINISTRADOR. Visando prevenir possível afronta a norma constitucional, dá-se provimento ao Agravo de Instrumento, determinando-se o regular trânsito do Recurso de Revista. Agravo de Instrumento conhecido e provido. RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.015/2014. GRUPO ECONÔMICO. CONFIGURAÇÃO. RELAÇÃO DE COORDENAÇÃO. MERA IDENTIDADE DE SÓCIO ADMINISTRADOR. Discute-se nos autos a configuração de grupo econômico, à luz do que preconiza o art. 2.º, § 2.º, da CLT, para fim de inclusão, no polo passivo da ação, de empresas que deverão ser responsabilizadas solidariamente pelo pagamento das verbas trabalhistas reconhecidas em juízo. O Regional, ao examinar os aspectos fático-jurídicos que circundam o caso concreto, **concluiu pela configuração do grupo econômico entre as empresas "Alcana Destilaria de Álcool de Nanuque S.A." e "Triângulo do Sol Auto-Estradas S.A.", apesar de não registrar a relação de subordinação hierárquica entre elas, tampouco os laços de direção entre a empresa recorrente e a devedora principal. O entendimento externado teve por alicerce, tão somente, a existência de "relação horizontal de coordenação entre as empresas" e "sócio administrador em comum". Diante de tal contexto, deve ser reformada a decisão regional, visto que a tese adotada pelo Juízo a quo está em descompasso com a jurisprudência firmada nesta Corte Superior, no sentido de ser necessária, para a configuração do grupo econômico, a efetiva constatação da relação de subordinação hierárquica entre as empresas.** Precedentes. Recurso de Revista conhecido e provido.

Por sua vez, a Lei das Sociedades por Ações – Lei n. 6.404/1976 – define em seu art. 265, os “grupos de sociedades” como:

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

Logo, segundo a Lei das S.A. é necessária uma hierarquia delimitada entre controladora e controlada para caracterizar um grupo econômico de direito. Já a CLT, após a reforma, admite a configuração do grupo econômico também pela atuação conjunta, com interesses compartilhados, mesmo sem vínculo de subordinação entre elas.





## Destaque: Grupos Econômicos

A relevância da alteração está no fato de que as empresas que integram um grupo econômico são solidariamente responsáveis pelas dívidas dos empregados do grupo e das empresas que o integram. Essa solidariedade é passiva, por ter sido determinada em lei, nos termos do art. 265 do Código Civil/2002. Vale ressaltar que não se observa benefício de ordem entre as empresas, pois a responsabilidade não é subsidiária.

Por consequência, o empregado tem o direito a exigir os créditos trabalhistas a quem prestou serviço ou às demais empresas do grupo. Se o pagamento tiver sido parcial, todos os devedores continuam obrigados solidariamente pelo restante, conforme o art. 275 do Código Civil/2002.

### IMPACTO PRÁTICO PARA EMPRESAS

A consequência central dessas mudanças é que as empresas integrantes de um mesmo grupo — de direito ou de fato — podem ser responsabilizadas solidariamente por dívidas trabalhistas. Não há benefício de ordem, e o empregado pode cobrar de qualquer uma das empresas integrantes do grupo, conforme previsto no art. 265 do Código Civil.

#### Por que este tema importa?

Para as empresas, estar atento à nova configuração dos grupos econômicos evita surpresas em execuções trabalhistas, sobretudo na responsabilização solidária não esperada. A avaliação criteriosa das relações no ecossistema societário, acordos de cooperação e composição acionária é fundamental para mitigação de riscos.

Em conclusão, a reforma trabalhista tornou o ambiente empresarial mais moderno e adaptável, mas também ampliou a necessidade de atenção com a configuração dos grupos econômicos. Empresas e sócios devem investir em análise preventiva para evitar prejuízos nas reclamações trabalhistas derivadas da atuação em conjunto.





OITO ANOS  
REFORMA TRABALHISTA

# Inovações para os Grupos Econômicos

O escritório **Bento Muniz Advocacia** coloca-se à disposição para prestar mais informações sobre o tema.



#### Contato



+55 61 3039-8005



+55 61 99829-7303



[contato@bentomuniz.com.br](mailto:contato@bentomuniz.com.br)