

A discussão acerca da responsabilidade trabalhista envolve a **responsabilidade patrimonial** do empregador por questões decorrentes da relação trabalhista, como verbas trabalhistas e indenizações. Algumas disposições sofreram alterações com a Reforma Trabalhista ([Lei nº 13.467/2017](#)).

Antes da Reforma Trabalhista

O §2º do art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho reconhecia com maior facilidade a configuração de grupo econômico:

Art. 2º, CLT. [...]

§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**.

Assim, o texto original da CLT previa a **responsabilidade solidária de empresas de um mesmo grupo econômico**, que era caracterizado com maior facilidade: bastava que se demonstrasse a identidade entre os sócios das empresas para lhes atribuir a responsabilidade solidária pelos débitos trabalhistas.

Reforma Trabalhista e Grupos Econômicos

A partir da Reforma Trabalhista, passou-se a dispor que a mera identidade de sócios não é suficiente para caracterizar grupo econômico. Para tanto, os requisitos são:

- As empresas devem atuar com objetivos comuns;
- Em atuação conjunta;
- Havendo demonstração precisa do interesse integrado; e
- Com efetiva comunhão de interesses.

Assim, as disposições do art. 2º da CLT sobre a caracterização e responsabilidade do grupo econômico são:

Art. 2º, CLT. [...]

§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.

É importante notar que, mesmo com estas regras, a noção de grupo econômico no direito trabalhista é diferente da compreendida no direito societário.

Aqui, não são exigidas formas jurídicas como *holdings*, consórcios, entre outras para a caracterização do grupo econômico: basta que se demonstrem os requisitos do art. 2º da CLT, de que as empresas atuam conjuntamente, com objetivos comuns, com interesses integrados e com efetiva comunhão de interesses.

A Reforma Trabalhista também desenvolveu o **ônus da prova** de maneira similar à disposta no Código de Processo Civil, pela nova redação do **art. 818 da CLT**. Assim, por se tratar de fato constitutivo de seu direito, ou seja, de seu interesse, **cabe ao empregado o ônus da prova da configuração do grupo econômico** e, por conseguinte, **da responsabilidade solidária das empresas para a satisfação de seus créditos trabalhistas**.