

PROJETO DE LEI Nº , DE 2019

(Do Sr. Mário Heringer)

Estabelece a possibilidade de transferência de empregado entre empresas de um mesmo grupo econômico, dispensada a demissão, e dá outras providências.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º. Esta Lei estabelece a possibilidade de transferência de empregado entre empresas de um mesmo grupo econômico, dispensada a demissão.

Art. 2º. O art. 3º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 3º. Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador individual ou coletivo, **inclusive grupo econômico**, sob a dependência deste e mediante salário.

§1º Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

§2º Sem prejuízo dos direitos e deveres estabelecidos nesta Lei, o empregado de empresa que forme grupo econômico poderá ser livremente transferido de uma empresa do grupo para outra do mesmo grupo, dispensada a demissão.” (NR)

Art. 3º. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação

JUSTIFICATIVA

A presente iniciativa parlamentar tem por objetivo introduzir dispositivo para a dinamização do emprego no Brasil, permitindo que uma ou mais empresas de um mesmo grupo econômico possam vir a dispor, conforme sua necessidade de trabalho, de empregado já contratado, sem que para isso seja obrigatória a demissão para nova contratação.

Nossa ideia é dar à legislação trabalhista – sem quaisquer prejuízos de direitos ao trabalhador – um grau de flexibilidade capaz de absorver as flutuações de demanda de emprego. Atualmente, em um mesmo grupo econômico, de mesma natureza e igual tipo de atividade, um empregado termina por ser demitido sempre que a empresa contratante não possui condições econômicas para mantê-lo, ainda que outra empresa do grupo esteja necessitando de um trabalhador exatamente como ele.

Nossa sugestão é que, havendo a possibilidade de aproveitamento da força de trabalho contratada por uma empresa do grupo, esse ocorra sem que o empregador tenha que demitir o empregado. Trata-se de uma das raras medidas na área da legislação trabalhista em que empregado e empregador saem vitoriosos: o primeiro por manter intactos emprego e direitos, e o segundo por se beneficiar de mão de obra experiente, já treinada por ele próprio – ou seus pares de grupo –, sem que seja necessário proceder a uma demissão com todos os seus encargos.

Cumpre destacar que:

“A Consolidação das Leis do Trabalho determina que as empresas pertencentes de um grupo econômico são solidárias para os efeitos da relação de emprego, mas existe discussão doutrinária e jurisprudencial sobre a espécie

de solidariedade existente. Assim, são duas as correntes de entendimento existentes quanto ao tema: Corrente da Solidariedade Exclusivamente Passiva e Corrente da Solidariedade Ativa e Passiva.

A Corrente da Solidariedade Exclusivamente Passiva entende que empregador é a empresa que contratou o empregado, e não o grupo econômico. Porém, as demais empresas do grupo econômico respondem solidariamente pelas dívidas trabalhistas da empresa que contratou.

Isso significa que o empregado de uma empresa que é parte de grupo econômico pode cobrar seus créditos trabalhistas de qualquer uma das empresas que o compõem. Esta regra demonstra o caráter protecionista do Direito Individual do Trabalho, pois visa à proteção ao crédito do empregado.

(...)

Quanto à Corrente da Solidariedade Ativa e Passiva, a mesma sustenta que, além da solidariedade passiva, nos termos expostos acima, há também a solidariedade ativa entre as empresas do grupo. Isso significa que o grupo econômico é o empregador único, ou seja, empregador não é somente a empresa que contratou, mas o grupo. Sendo assim, todas as empresas do grupo atuamativamente no contrato de trabalho.”¹

Como visto, independentemente de corrente doutrinária, é fato que o conceito de grupo econômico traz obrigações trabalhistas solidárias para o conjunto das empresas e não apenas para a empresa contratante. Ademais, conforme salienta o TST em sua Súmula nº 129, “A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário”.

¹ Fonte: <https://marcelafaraco.jusbrasil.com.br/artigos/140007604/a-caracterizacao-de-grupo-economico-na-esfera-trabalhista-e-suas-implicacoes>, consultado em 01 de abril de 2019.

Nossa intenção é, partindo do que já ajuíza o Superior Tribunal do Trabalho, permitir que haja mobilidade funcional extra empresa empregadora, mas intragrupo econômico, sem a necessidade de demissão.

Certo do benefício bilateral do projeto de lei que ora ofereço ao juízo dos nobres pares, peço apoio para sua célere aprovação.

Sala das Sessões, em de de 2019.

Deputado **MÁRIO HERINGER**

PDT/MG