



FACULDADE SANTÍSSIMA TRINDADE

BACHARELADO EM DIREITO

A RESPONSABILIDADE TRABALHISTA DAS HOLDINGS EMPRESARIAIS

Etiwane de Oliveira Vasconcelos
João Paulo Leite

Nazaré da Mata - PE
2024



Etiwane de Oliveira Vasconcelos
João Paulo Leite

A RESPONSABILIDADE TRABALHISTA DAS HOLDINGS EMPRESARIAIS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à disciplina de TCC II, ministrada pelo Profº Me Mádson Francisco da Silva, como parte dos requisitos para obtenção do título de Bacharel em Direito pela Faculdade Santíssima Trindade.

Linha de pesquisa: Linha 1 – Direito Processual, Direito Privado e Efetivação de Direitos

Orientador(a): Professora Mestra Daniella Maria Brito Azêdo Guedes

**Nazaré da Mata - PE
2024**



DEDICATÓRIA

Dedicamos este trabalho a Deus que nos deu sabedoria e força para atingir nosso objetivo, e a todos que nos apoiaram no desenvolver dele.



AGRADECIMENTOS

Gostaríamos de expressar nossa profunda gratidão a todos que contribuíram para a realização deste trabalho.

Primeiramente, agradecemos a nossa orientadora, Prof.^a Mestra. Daniella Maria Brito Azêdo Guedes, bem como o Prof.^o Mestre. Mádson Francisco da Silva, professor da cadeira de TCC, por suas valiosas orientações, paciência e dedicação. Suas sugestões e feedbacks foram fundamentais para o desenvolvimento deste projeto.

Agradecemos também aos nossos colegas e amigos, que nos apoiaram e compartilharam experiências ao longo da jornada. Sua colaboração foi essencial para o nosso crescimento acadêmico e pessoal. E aos nossos familiares e cônjuges que sempre estiveram ao nosso lado oferecendo apoio e incentivo a todo momento.

Este artigo científico é o resultado de um esforço conjunto e somos gratos a todos que de alguma forma fizeram parte desse processo.



SUMÁRIO

RESUMO	6
ABSTRACT	7
1 INTRODUÇÃO	8
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	10
2.1 CONCEITO DE HOLDING E SUAS ÁREAS DE APLICAÇÃO DE ACORDO COM A DOCTRINA E A LEGISLAÇÃO ATINENTE	10
2.2 A RESPONSABILIDADE TRABALHISTA DOS GRUPOS ECONOMICOS E DAS SOCIEDADES EMPRESARIAIS	11
2.3 A RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DA HOLSING EMPRESARIAL	13
2.4 A RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DA HOLDING EMPRESARIAL	14
3 METODOLOGIA	16
4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	18
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	22
6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	23



A RESPONSABILIDADE TRABALHISTA DAS HOLDINGS EMPRESARIAIS

Etiwane de Oliveira Vasconcelos¹;

João Paulo Leite²;

Daniella Maria Brito Azêdo Guedes³

¹ Discente do curso de Bacharelado em Direito pela Faculdade Santíssima Trindade. E-mail: etiwanevasconceloss@gmail.com

² Discente do curso de Bacharelado em Direito pela Faculdade Santíssima Trindade. E-mail: joãopaulo.jud@gmail.com

³ Docente do curso de Bacharelado em Direito da Faculdade Santíssima Trindade. E-mail: daniellaazedo@gmail.com

Resumo: As Holdings ganharam destaque nos negócios devido ao seu modelo organizacional estratégico, desempenhando um papel crucial na gestão de empresas subsidiárias. No entanto, ações fraudulentas podem prejudicar a estrutura comercial, sobretudo a garantia dos direitos trabalhistas. Este estudo analisa a responsabilidade das holdings e seu impacto no mercado de trabalho. Holdings são vistas como desenvolvedoras integrais no mercado, representando uma inovação significativa. **Objetivo:** Demonstrar que a organização societária em holdings não impede a garantia dos direitos dos trabalhadores, permitindo responsabilização do grupo empresarial em casos de fraude. **Metodologia:** Este estudo buscou compreender a estrutura e o impacto das holdings por meio de uma abordagem exploratória e descritiva, utilizando fontes secundárias como livros, artigos e documentos. O estudo utiliza uma abordagem quantitativa para analisar e quantificar as características e impactos destes aglomerados, proporcionando uma compreensão abrangente do tópico e fundamentando pesquisas futuras. **Resultados e discussão:** Este estudo analisou a sociedade Holding como mecanismo para diluição da responsabilidade trabalhista. A pesquisa investiga a natureza jurídica da holding e suas finalidades, abordando o receio de fraudes trabalhistas ao tentar proteger patrimônios de reivindicações. Apesar da complexidade, a relação entre sócios e quotistas é regida por contratos baseados na confiança, promovendo boa-fé e segurança jurídica. Esse princípio se aplica também aos empregados, evidenciando a função social das relações laborais. Destaca-se a importância da transparência nas práticas empresariais e a fiscalização das atividades, mesmo com interesses nas sociedades do grupo. **Considerações finais:** O trabalho abordou controvérsias na implementação das holdings e a responsabilidade destes grupos econômicos. Discutiu, de igual maneira, os objetivos do planejamento empresarial por meio de holdings, a sua responsabilidade solidária e subsidiária, e os efeitos da retirada dos sócios componentes das referidas pessoas jurídicas.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; Responsabilidade Trabalhista; Holding Empresarial.



Abstract: Holdings have gained prominence in business due to their strategic organizational model, playing a crucial role in the management of subsidiary companies. However, fraudulent actions can damage the commercial structure, especially the guarantee of labor rights. This study analyzes the liability of holding companies and their impact on the labor market. Holding companies are seen as integral developers in the market, representing a significant innovation. **Objective:** To demonstrate that the corporate organization of holding companies does not prevent the guarantee of workers' rights, allowing the corporate group to be held responsible in cases of fraud. **Methodology:** This study sought to understand the structure and impact of holding companies through an exploratory and descriptive approach, using secondary sources such as books, articles and documents. The study uses a quantitative approach to analyze and quantify the characteristics and impacts of these clusters, providing a comprehensive understanding of the topic and informing future research. **Results and discussion:** This study analyzes the holding company as a mechanism for diluting labor liability. The research investigates the legal nature of the holding company and its purposes, addressing the fear of labor fraud when trying to protect assets from claims. Despite the complexity, the relationship between partners and shareholders is governed by contracts based on trust, promoting good faith and legal certainty. This principle also applies to employees, highlighting the social function of labor relations. The importance of transparency in business practices and the supervision of activities, even with interests in group companies, is highlighted. **Final considerations:** The paper has addressed controversies in the implementation of holding companies and the liability of these economic groups. It also discussed the objectives of business planning through holding companies, their joint and several liability, and the effects of the withdrawal of the members of these legal entities.

Keywords: Labor Law; Labor Responsibility; Business Holding.

Data de Aprovação:Dezembro de 2024

1 INTRODUÇÃO

Hodiernamente, no mundo dos negócios, *as holdings* têm ganhado bastante ênfase pelo seu modelo organizacional versátil e estratégico, executando um papel fundamental na administração e supervisão de várias empresas subsidiárias. Devido à sua complexidade e responsabilidade, *as holdings* são frequentemente analisadas e debatidas, trazendo à tona, um ponto de grande relevância ao tratar-se da temática, sendo ele, a sua responsabilidade no âmbito trabalhista.

Desse modo, a nossa pesquisa indagou como problemática as ações fraudulentas que norteiam essa estrutura comercial, que como em qualquer outra área financeira podem assumir várias formas e tem o potencial de causar danos significativos.

Além disso, o objetivo geral da presente pesquisa direcionou-se a análise da responsabilidade solidária e subsidiária no cumprimento de créditos trabalhistas. Tendo também como objetivos específicos a descrição dos tipos de *holding* que podem ser implementadas no que tange a lei pátria, a delimitação dos impactos que a implementação das *holdings* causam no âmbito trabalhista e a analisamos seu modo e os limites de suas responsabilidades, de forma que, a produtividade das empresas sob seu controle ou associação é o foco principal, desconsiderando o produto em si e focando na rentabilidade, não sendo sua responsabilidade saber exatamente o que é produzido, mas sim garantir que seja feito da melhor forma e de maneira mais lucrativa possível.

Sobretudo, como esse formato de negócio está se tornando cada vez mais frequente no Brasil, havendo já uma ampla diversidade de empresas seguindo esse modelo no país, é importante destacar o significado literal do tema, expressão que tem origem no verbo em inglês "*to hold*", e em uma tradução simplificada, quer dizer "segurar", que como já sugere o nome, a *holding* é uma empresa que tem como objetivo investir/segurar outras empresas e ter o controle em sua organização, reunindo muitos conhecimentos, desde o empresarial administrativo até o âmbito Jurídico, principalmente o setor societário e fiscal, podendo ser considerada pura, financeira, de controle, operacional, mista, familiar, de propósito específico e internacional.

Para melhor definição e compreensão dos objetivos da *holding* como empresa, foi necessário a análise e conhecimento de seus mais diversos ramos de atuação, quais são: Como instrumento de representação institucional do grupo, como administradora dos interesses de seus sócios ou acionistas, como sócia ou acionista das coligadas e controladas do grupo, como

coordenadora de investimentos do grupo, como prestadora de serviços às empresas do grupo e como gerenciadora de interesses societários internos.

Como vemos, a *Holding* é generalista, empreendedora e estabelece padrões, seus encargos são um assunto bastante complexo que abarca aspectos jurídicos, econômicos e sociais de suma importância, então, se fez primordial a análise de sua responsabilidade solidária e subsidiária, bem como, seus mais variados tipos, e os impactos e limites da sua implementação.

Em relação à responsabilidade solidária, ficou implicado que tanto a *holding* quanto suas subsidiárias são consideradas devedoras integrais perante os créditos trabalhistas. Isso significa que, o trabalhador pode buscar o cumprimento de seus direitos tanto da *holding* quanto da subsidiária onde trabalhou. Por outra perspectiva, a responsabilidade subsidiária abraça a ideia de que a *holding* só será acionada para arcar com os débitos trabalhistas se as empresas subsidiárias não tiverem recursos financeiros suficientes para cumprir com suas responsabilidades. Nessa circunstância, a *holding* é convocada como uma segunda alternativa, subordinada às subsidiárias.

Diante do exposto, ficou claro que o desenvolver das *holdings* no âmbito trabalhista é uma inovação de grande relevância para o cenário empresarial atual, tal qual, pelas suas vantagens desde a flexibilidade na gestão pessoal até a proteção dos ativos trabalhistas das subsidiárias e seu modo de organização que influencia positivamente no cotidiano do meio, vem facilitado muito o desenvolver de grandes empresas em nosso país.

Apesar de tantos benefícios, como toda inovação, ainda necessita de melhorias em alguns pontos, um deles, e o principal identificado no decorrer da pesquisa, são as fraudes que podem ocorrer por trás desse método de funcionamento empresarial.

Assim, a presente pesquisa justificou-se com o objetivo analisar a responsabilidade das *holdings* e trazer ainda mais a pauta e ao conhecimento de todos a definição e modo de funcionamento dessa inovação para o meio trabalhista. E com isso, incentivar o pensamento crítico acerca do tema e de suas lacunas, com o fito, de tornar este modelo organizacional inovador, versátil, estratégico e acima de tudo, eficaz, podendo assim, alcançar um maior número de empresas em nosso país, proporcionando um desenvolvimento em grande escala com vantagens mútuas ao empregador e ao empregado.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O presente trabalho buscou, conceituar e analisar o emprego da *holding* nas relações jurídicas firmadas entre os particulares, mais precisamente entre as sociedades empresariais, utilizando para tanto, a legislação brasileira como uma das fontes basilares na construção do conhecimento acerca do tema, bem como a exposição dos conceitos e definições que envolvem a temática. Foi abordado nos objetivos específicos, a responsabilidade das *holdings* nas relações trabalhistas, levando-se em consideração aspectos que envolvem, sobretudo, a responsabilização dos seus sócios.

2.1 CONCEITO DE *HOLDING* E SUAS ÁREAS DE APLICAÇÃO DE ACORDO COM A DOCTRINA E A LEGISLAÇÃO ATINENTE

Para que possamos compreender adequadamente o que vem a ser uma *holding*, é fundamental que façamos uma análise prévia da sua etimologia. O conceito de *holding* é bem amplo, no entanto, de acordo com Edna Pires (2011, p. 4); - “*To Hold*, é uma palavra de origem inglesa, cujo significado é: segurar; manter; controlar; guardar; dominar; fortalecer.”

Sendo assim, trata-se de pessoa jurídica – sociedade empresária – cuja finalidade, é manter ações de outras companhias, em quantidade suficiente para controlá-las. É imprescindível pontuar que, para configuração do poder de controle, não é necessário, a detenção da totalidade das ações ou quotas, bastando que a participação tenha qualidade para influir diretamente nas decisões da sociedade controlada.

Ainda que tenha como característica a forma constitutiva de sociedade empresaria, sua finalidade não se resume a controlar outras companhias, podendo ainda ser aplicada com as mais diversas finalidades. Como exemplo, sua atuação pode ser direcionada ao Direito das Sucessões, podendo concentrar os bens de uma determinada família, seja bens imóveis ou investimentos, ou qualquer outra fonte geradora de renda, criando um ambiente mais seguro para a tomada de decisões, configurando, assim, em uma Holding Familiar.

Na Legislação Brasileira, os primeiros “sinais” da previsão da *Holding* foi na Lei nº 6.404/76, instrumento normativo que versa sobre as Sociedades por Ações. A codificação não esgota os pontos atinentes a *Holding*, se limitando a indicação do seu objeto, bem como faz menção a aspectos relacionados aos benefícios fiscais por sua adoção, conforme se depreende abaixo:

Art. 2º Pode ser objeto da companhia qualquer empresa de fim lucrativo, não contrário à lei, à ordem pública e aos bons costumes.

[...]

§ 3º A companhia pode ter por objeto participar de outras sociedades; ainda que não prevista no estatuto, a participação é facultada como meio de realizar o objeto social, ou para beneficiar-se de incentivos fiscais.

Não obstante as hipóteses trazidas anteriormente, são adotadas outras classificações para *holding*, tais como *holding* imobiliária, *holding* operacional, *holding* de administração, *holding* tributária, dentre outras. Ou seja, cada espécie guarda a sua especificidade, e a sua área de aplicação com o correspondente objeto de domínio.

Por fim, é indispensável à citação *das Holdings* nas modalidades pura e mista. A *holding* pura tem uma atuação mais simples, visando participar no capital social de outras companhias. São responsáveis em controlar e administrar empresas subsidiárias, atuando sem o objetivo de exercer atividade econômica, a não ser a participação acionária em empresas. Já uma *holding* mista, além de investir na participação societária, executa atividades empresariais.

Portanto, contarão com duas fontes de receita, as advindas dos dividendos recebidos das empresas subsidiárias e das atividades relacionadas à própria exploração da atividade econômica, de cunho secundário.

2.2 A RESPONSABILIDADE TRABALHISTA DOS GRUPOS ECONÔMICOS E DAS SOCIEDADES EMPRESARIAIS

Em linhas gerais, a *Holding* é considerada como um grupo econômico formado por pessoas jurídicas distintas, com a finalidade de organizar-se em busca de interesses comuns. Como citado anteriormente, quando sua formação se dá dentro da legalidade pode proporcionar economia financeira e tributária para as entidades envolvidas. Contudo, ainda muito se questiona em relação à responsabilidade de tais sociedades no que diz respeito às relações de emprego mantidas em tais grupos societários.

Por sua estrutura complexa, não raro, surgem diversas dúvidas quanto à responsabilização de tais grupos, levantando questões acerca de possíveis ocorrências de fraude trabalhista, sobretudo, ao cumprimento das decisões da Justiça do Trabalho. Haja vista às inúmeras controvérsias, torna-se imperioso delimitar a atuação das respectivas sociedades observando a

legislação trabalhista, sem, contudo, desprezar as disposições de outras legislações relacionadas ao ponto discutido.

Nas palavras de Sérgio Pinto (2023, p. 536), “a legislação trabalhista vai verificar o grupo de empresas sob outro enfoque, que não está no relacionado com o Direito Comercial, de modo a analisar o sentido do grupo como empregador para os efeitos da relação de emprego”. Em que pese o ilustre teórico restringir em suas palavras, o campo de estudo ao Direito Trabalhista, é possível verificar que, o conceito trazido ao grupo empresarial se aproxima qualitativamente ao adotado na legislação empresarial. Senão vejamos o que dispõe o § 2º do 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.

[...]

§ 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.

Notadamente, ainda que o Direito Trabalhista e Empresarial tenham objetos distintos, e sejam autônomos, existem entre si conceitos e aspectos relevantes para a correta interpretação do ordenamento, ainda mais indispensáveis para a preservação das relações comerciais e promoção da segurança jurídica, tendo como ponto crucial, o reconhecimento da estrutura empresarial como pessoa jurídica cujas obrigações trabalhistas não podem ser afastadas ao adotar a forma de *Holding*.

Para o Ministro Godinho (2019, p. 2019), “o objetivo essencial a legislação trabalhista ao construir a figura tipificada do grupo econômico foi certamente ampliar as possibilidades de garantia do crédito trabalhista, impondo responsabilidade plena por tais créditos”. Portanto, ao atribuir as demais pessoas jurídicas igualdade de deveres, tem-se ao mesmo tempo a tutela do interesse jurídico em resguardar a liquidez dos créditos trabalhistas, assim como as verbas decorrentes destas.

Nos tópicos a seguir, será abordada a responsabilidade solidária e subsidiária, as quais são atribuídas aos grupos societários, sendo também adotadas às *holdings*.

2.3 A RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DOS SÓCIOS DA HOLDING EMPRESARIAL

Em regra, os sócios são responsáveis subsidiários pelos créditos decorrentes das relações de emprego, sendo em princípio, responsabilidade das entidades personalizadas sob o aspecto solidário. Outra situação de responsabilidade subsidiária digna de menção, é o caso do sócio retirante da sociedade empresária, ou, do grupo econômico, o qual arcará com os créditos trabalhistas após o esgotamento do patrimônio da pessoa jurídica para o pagamento dos seus empregados, em conformidade com o art. 1.024 do Código Civil.

De acordo com o art. 10-A da CLT, o sócio retirante responde pelas obrigações trabalhistas contraídas no período em que figurou como integrante da sociedade empresarial, por até dois anos, a contar da averbação da modificação do contrato social, vejamos:

Art. 10-A. O sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, observada a seguinte ordem de preferência:

- I - a empresa devedora;
- II - os sócios atuais; e
- III - os sócios retirantes.

Parágrafo único. O sócio retirante responderá solidariamente com os demais quando ficar comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato.

Contudo, ainda que seja atribuída responsabilidade subsidiária ao sócio retirante, é possível atribuir-lhe, em casos de fraude, a responsabilidade solidária em conformidade com o parágrafo único do art. 10-A da CLT. Sendo assim, não seria necessário o respeito do benefício da ordem de preferência do artigo citado, bastando que haja a demonstração da fraude para que seja também demandado em igualdade de condições juntamente com a sociedade empresarial.

Necessário é a observância do Enunciado 13, aprovado na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, o qual trata da atribuição da responsabilidade solidária do sócio retirante em caso de fraude, *in verbis*:

Enunciado 13 – SUCESSÃO TRABALHISTA

Sucessão trabalhista. a teor do art. 1.146 do Código Civil, aplicável ao Direito do Trabalho (CLT, art. 8º), é cabível a responsabilidade solidária do sucedido e do sucessor pelos créditos trabalhistas constituídos antes do trespasse do estabelecimento, independentemente da caracterização de fraude.

Além da hipótese da responsabilidade no caso do sócio retirante, outras formas de responsabilização dos sócios das sociedades empresariais serão abordadas, sendo tais considerações, uma síntese de um assunto complexo e que demanda uma análise aprofundada.

2.4A RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DA *HOLDING* EMPRESARIAL

A princípio, a *holding* não integra o grupo econômico, isso porque ela pode exercer suas atividades negociais apenas na aquisição de participação em outras empresas. No entanto, quando atuar ativamente no campo comercial, demonstrando interesse integrado e a efetiva comunhão de interesses e atuação conjunta com das demais empresas dele integrantes, ela passará a ser considerada como grupo econômico. Uma vez enquadrada, será solidariamente responsável com as demais empresas pelas obrigações trabalhistas que contraírem, conforme os moldes do § 2º do art. 2º da CLT.

Com vista nas considerações realizadas acima, Luciano Martinez (2020, p. 458) leciona que; - “parece acertado o posicionamento de quem sustenta que o grupo econômico é um empregador único, tendo por argumento fundamental, considerar-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”. O que logicamente induz concluir que, coincidem as figuras do empregador e do grupo empresarial.

Nestes mesmos contornos, vale observar as disposições de Edilton Meireles, ilustre autor e um dos mais importantes estudiosos sobre Grupo Econômico, vejamos:

Pode-se afirmar, então, que, quando duas ou mais empresas se unem (se agrupam), buscando, por intermédio da direção única (basta a mera potencialidade), unir esforços em prol de interesses comuns, elas constituem uma empresa. Empresa-conjunto é formada pela soma das empresas-individuais que integram o agrupamento, voltadas para execução de atividades em prol do grupo, e não dos interesses isolados ou individuais de cada uma das empresas integrantes do agrupamento (MARTINEZ, 2020).

A importância em definir a unicidade da relação empresarial está justamente em delimitar a responsabilidade dos integrantes do grupo societário, para que possamos, só assim, falar em solidariedade dos seus componentes.

Em acréscimo as teses supracitadas, a jurisprudência tem adotado o mesmo entendimento no que diz respeito à solidariedade do grupo econômico nas obrigações trabalhistas, resultando no cancelamento da Súmula 205 do TST. Para melhor compreensão, façamos uma breve análise do dispositivo cancelado:

Súmula 205 do TST. GRUPO ECONÔMICO. EXECUÇÃO. SOLIDARIEDADE — **CANCELADA**. O responsável solidário, integrante do grupo econômico, que não participou da relação processual como reclamado e que, portanto, não consta no título executivo judicial como devedor, não pode ser sujeito passivo na execução (Res. 11/1985, DJ, 11-7-1985). Ver Resolução TST n. 121, de 28-10-2003, DJU, 19-11-2003, que cancelou o Enunciado n. 205.

Apesar do cancelamento, o Tribunal Superior do Trabalho não editou uma nova súmula adotando o seu posicionamento frente ao tema, no entanto, deixou clara a recepção da tese do grupo econômico como empregador único, bem como admitiria a execução contra outras empresas integrantes do grupo que não tenham sido demandadas na cognição do feito. Logo, a ação iniciada contra a empresa contratante, possa trazer para o pólo passivo da demanda a *holding* como responsável solidária.

Ademais, dentre outras hipóteses da responsabilidade solidária, deverá ser analisada sob elementos identificados no caso concreto, os quais não se esgotam nas hipóteses contidas na legislação trabalhista e comercial.

3 METODOLOGIA

A metodologia adotada neste estudo buscou proporcionar uma compreensão abrangente da estrutura e impacto *das holdings*, empregando uma abordagem que combina o cunho exploratório, e descritivo acerca do tema, visto que, esses proporcionam uma proximidade maior com o projeto de forma que fizemos uso de vários conteúdos, com o intuito de explicar a temática em questão, e atingir o objetivo de metodologia, que para (GIL, 2008, p. 8) é – “ o conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos adotados para se atingir o conhecimento”.

O uso das abordagens **exploratória e descritiva**, buscou explorar o conceito de holding empresarial de maneira ampla e, em seguida, descrever a aplicação desse conceito dentro de um contexto real. De forma que, em sua forma descritiva teve o fito de caracterizar ou descrever aspectos de determinado problema ou situação, sem necessariamente intervir ou manipular as variáveis envolvidas. Visando a organização e sistematização das informações de forma a permitir uma visão clara sobre o que está sendo investigado. Já a **pesquisa exploratória** tem o propósito de proporcionar uma visão inicial sobre um tema que é pouco explorado e novo, auxiliando na formulação de hipóteses ou na definição de problemas mais específicos para estudos futuros. Essas abordagens são geralmente utilizadas quando há pouco conhecimento sobre o assunto como é o caso da *holding*, e nós como pesquisadores, fizemos o uso para identificar, ideias ou direcionamentos para uma pesquisa mais aprofundada. O estudo foi baseado em fontes secundárias, como livros, artigos e documentos de empresas que operam com *holdings*.

O método adotado para a elaboração do presente projeto, foi o **fenomenológico**, tal qual, consiste na apresentação de dados e análise dos mesmos, esclarecendo por meio de pesquisas, exatamente como *a holding* se comporta ao meio e como funciona mediante seu objetivo empresarial. Para (MARTINS, J.; BOEMER, M.R.; FERRAZ, CA, 1990, p. 1) - “A fenomenología como uma alternativa metodológica para pesquisa, contrapõe-se ao positivismo de Augusto Comte (1798-1857) para quem ciência significa metodologia sistemática, limitada aos fatos — ocorrências tipicamente verificáveis e relações constantes entre os fatos.”

Para obter os resultados e respostas acerca da problematização apresentada neste trabalho, foi-se utilizado como meio de se colher informações a pesquisa de cunho bibliográfico, o que serviu de base para a construção da investigação, se fazendo presente o uso de livros, artigos, documentos e sites, esclarecendo muitos pontos no que tange *as holdings* e como acontece seu

funcionamento no meio em que lhe for destinado."De acordo com Gil (2002), a pesquisa bibliográfica é caracterizada pela análise e levantamento de materiais já existentes sobre o tema investigado, com o objetivo de embasar o estudo, estabelecer um referencial teórico e identificar lacunas no conhecimento já produzido. Esse tipo de pesquisa se baseia em fontes secundárias, como livros, artigos acadêmicos, teses, dissertações e outros documentos que contenham informações relevantes para o problema de pesquisa."

A metodologia adotada neste TCC sobre *holdings* segue uma abordagem quantitativa, com o objetivo de analisar e quantificar as características e impactos *das holdings* nas empresas. Para a coleta de dados, foram utilizados documentos oficiais, artigos e legislações. A abordagem quantitativa permitiu obter uma visão ampla e objetiva sobre os efeitos da constituição de *holdings*, facilitando a generalização dos resultados para outras empresas com características semelhantes. O uso de métodos estatísticos encontrados também possibilitou a validação de hipóteses relacionadas ao impacto *das holdings* no desempenho econômico e estratégico das organizações. Para Michel, "A pesquisa quantitativa é um método de pesquisa social que utiliza a quantificação nas modalidades de coleta de informações e no seu tratamento, mediante técnicas estatísticas, tais como percentual, média, desvio-padrão, coeficiente de correlação, análise de regressão, entre outros."

Por fim, o conjunto dessas abordagens possibilitaram um entendimento abrangente sobre o funcionamento *das holdings*, sem a necessidade de realização de estudos de campo, o que garantiu uma análise mais focada na teoria e nas informações já consolidadas sobre o tema. A escolha por esse método, portanto, se mostrou adequada aos objetivos do trabalho, que visam não apenas apresentar os aspectos conceituais, mas também explorar os efeitos jurídicos e econômicos da utilização desse modelo societário no Brasil.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A principal celeuma a ser sanada nesta obra, foi a verificação se a utilização da sociedade *Holding* seria uma forma de esvaziamento da sua responsabilidade trabalhista no bojo da atividade econômica, bem como examinar a natureza jurídica, na busca da real finalidade da sua instituição. Como mencionado ao longo do trabalho, há o temor da sociedade de que a implementação das sociedades empresariais sob o modelo de *holding*, teria como intenção deturpar os reais motivos do seu emprego, ocasionando em fraude trabalhista, pautando-se na idéia de que a aglomeração das sociedades empresariais teria com o fito de blindar o seu patrimônio, de qualquer medida legal na busca de fazer valer o direito dos seus empregados por eventuais verbas trabalhistas.

Em que pese constituir uma estrutura complexa – haja vista a necessidade de mobilização, por exemplo, de pessoal na área do direito, na área contábil e/ou na própria administração empresarial -, a relação entre os sócios e quotistas é regulada pelo contrato ou estatuto social, fundamentadas no princípio da confiança, o qual, possui como condão a boa-fé e a segurança jurídica de todas as relações sociais, com uma atuação proba e adequada para que se tenha o seu reconhecimento e a digna proteção jurídica.

Aqui faz mister salientar que, a segurança jurídica nas relações sociais objetivada pelo princípio da confiança não está adstrita aos sócios das *holdings*, sendo, estendida também para seus empregados como reflexo da função social das relações laborais. Além disso, ressalta-se que, ainda que haja interesse direto ou indireto sobre as sociedades empresariais do grupo, deve haver transparência e acesso aos documentos e atividades realizadas em nome das sociedades, cujo fim, está justamente na verificação da regularidade da empresa, com vistas ao cumprimento do objeto social.

Apesar da sociedade *holding*, assim como as sociedades empresariais, em geral, gozarem da prerrogativa da intervenção mínima do estado, como forma do respeito à autonomia da vontade, restringindo, com isso, a atuação do Poder Judiciário, nada impossibilita o afastamento de tais proteções quando houver ilícito no desenvolver da atividade econômica, sem que isso possa configurar atuação ilegal da justiça, nem mesmo supressão ou mitigação do princípio fundamental do livre exercício do trabalho, previsto na Constituição da República Federativa do Brasil.

Durante a formação do conhecimento destes autores, através de uma pesquisa aprofundada sobre o tema, restou observado que além das possibilidades de responsabilização levantadas a princípio, relacionadas à responsabilidade solidaria da sociedade *holding*, e da responsabilidade subsidiaria dos sócios retirantes, mostrou-se ser igualmente possível a aplicação do incidente de desconconsideração da personalidade jurídica (IDPJ). No entanto, antes que tratemos a respeito do incidente mencionado, passemos a fazer as devidas considerações relacionadas às modalidades de responsabilidade.

Com vistas à responsabilidade solidaria das empresas que compõem a sociedade *holding*, é de suma importância fazer aqui algumas ponderações, pois de acordo com determinados casos há diferenças em sua aplicação. De forma introdutória, fora visto que a configuração do grupo econômico resta evidenciada quando, mediante convenção e combinação de recursos ou esforços, busca-se interesse comum dos respectivos objetos, estruturam-se de modo a haver subordinação ou coordenação entre as pessoas jurídicas envolvidas. Via de regra, caso um empregado preste serviços a todas as pessoas jurídicas da *holding*, no mesmo horário de trabalho, não há que se falar em coexistência de mais de um contrato de emprego, salvo previsão em contrário, conforme art. 2º, § 2º, da CLT, o que evidencia a solidariedade do grupo em si.

Contudo, não se pode confundir o caso do empregador sucessor de uma das empresas pertencentes ao grupo econômico. Para a melhor compreensão, passemos a analisar o seguinte exemplo: certa empresa (I) adquire outra (II), que por sua vez, é integrante de um grupo econômico, em comunhão com outra (III), todavia, não se tratando de hipótese de fraude ou má-fé, como a empresa sucessora (I) adquiriu apenas uma das empresas do grupo, não irá responder solidariamente por débitos da outra empresa (III), que à época, era devedora direta e solvente ou idônea economicamente. Ou seja, o sucessor só responderá solidariamente no caso de sucessão fraudulenta ou de má-fé na transferência, na forma do art. 448-A da CLT.

Por sua vez, ao analisar as questões atinentes à responsabilidade subsidiaria dos sócios retirantes das empresas componentes da *holding*, fora constatada, que a ordem de preferência prevista no art. 10-A da CLT, deverá ser respeitada, sendo hipótese do seu afastamento em caso de fraude ou confusão patrimonial, situações estas que ensejam a responsabilização na modalidade solidária. Portanto, via de regra, os sócios retirantes respondem pelos débitos trabalhistas em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato. Ou seja, os dispositivos da Consolidação das Leis Trabalhistas, são plenamente aplicáveis as

holdings empresariais, caindo por terra qualquer narrativa de blindagem patrimonial do grupo.

Por seu turno, passasse a fazer às considerações no tocante ao incidente de desconconsideração da personalidade jurídica. O referido instituto fora trazido pelo CPC de 2015, constituindo como uma das hipóteses de intervenção de terceiros na relação processual. Como a própria nomenclatura sugere, o incidente tem o fito de afastar a personalidade jurídica da empresa, de modo que, para assegurar a satisfação do direito material objeto do litígio, a Justiça Trabalhista viabiliza a integração do sócio do grupo econômico ao polo passivo da demanda, desde que devidamente provocado pela parte interessada, e seja demonstrada a ocorrência de fraude ou confusão patrimonial. Essa integração, em verdade, tem o fim de fazer com que os bens dos administradores ou sócios respondam pelo dano causado aos empregados da sociedade, sem que para tanto, observe o benefício da ordem tratada no art. 10-A da CLT.

Até as alterações realizadas pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467), era controvertida a aplicabilidade do incidente por grande parte dos estudiosos, segundo o qual seu procedimento não seria compatível na justiça trabalhista, sob o argumento que instauração do IDPJ iria de encontro à simplicidade e celeridade da execução trabalhista, assim como, em razão da natureza alimentar do crédito que supostamente autorizaria a postergação do contraditório. Contudo, em posição contrária, o TST firmou entendimento por via da IN 39/2016, no sentido da aplicabilidade do incidente, sendo, inclusive, assegurada a iniciativa do Juiz do Trabalho, para a sua deflagração quando o exequente não estiver sendo assistido por advogado.

Felipe Bernardes (2022, p. 315) considera que, “não ter regulamentação alguma é muito mais prejudicial do que ter uma que possa ser adaptada pelo aplicador e aprimorada pelo legislador, prestigiando-se a segurança jurídica, em detrimento da diversidade de critérios pelos magistrados”. Deveras, não há razão para afastar a aplicação do incidente de desconconsideração da personalidade, tendo em vista que as possíveis lacunas jurídicas são combatidas através da utilização do CPC na forma subsidiária e supletiva no processo trabalhista. Destarte, a não aplicação do incidente sob o argumento de incompatibilidade não merece prosperar, sendo possível a sua adaptação ao procedimento da justiça especializada.

Por fim, ressalta-se que dentre as várias disposições trazidas pela Lei nº 13.467, é digno de menção o art. 855-A, que versa do presente incidente, corroborando o que fora sustentado pelo ilustre autor anteriormente, e o que prevê a IN 39/2016 do TST. Assim, podemos concluir que mesmo diante da estrutura complexa do grupo econômico na figura da *holding*, é possível a

garantia da satisfação dos créditos correspondentes à relação empregatícia, seja por meio da responsabilidade solidária, subsidiária e até mesmo pelo incidente de desconsideração da personalidade jurídica no curso da reclamação trabalhista, no cumprimento de sentença ou na fase executiva de decisão.

Com isso, espera-se que não haja maiores discussões acerca da possibilidade ou não da responsabilidade das sociedades empresariais *holdings*, bem como da sua finalidade ao ser instituída.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho, explorou de maneira clara os pontos que constituem as principais controvérsias e causam distorções no objetivo da implementação das *holdings*, bem como explanou pontualmente a responsabilidade dos grupos econômicos relacionadas às obrigações empregatícias das sociedades empresárias e dos sócios que compõem os respectivos conglomerados.

Além do ponto já mencionado acima, fora demonstrada, com clareza, os reais objetivos do emprego do planejamento empresarial por via das *holdings*, de modo a afastar a ideia de que o termo - blindagem patrimonial – tem o condão de fraudar, ou frustrar eventuais execuções trabalhistas dos empregados das *holdings empresariais*, quando na verdade, é um termo empregado erroneamente por parte da doutrina, desvirtuando significativamente a intenção dos entes que as constituem. Tais considerações foram necessárias para a demonstração da possibilidade da responsabilidade patrimonial, inclusive, das sociedades empresariais que controlam outros entes personalizados, a exemplo da *holding empresarial* do tipo controladora.

De igual importância, trabalhou-se os conceitos de responsabilidade solidaria, subsidiaria e os efeitos patrimoniais em relação os sócios retirantes, como questões incidentais que possam deixar de aplicar a responsabilidade subsidiaria, sendo aplicada de forma substitutiva a responsabilidade solidaria em decorrência de possíveis irregularidades. Uma vez realizadas tais considerações, obtivemos o conhecimento técnico necessário para inferir que, o modo de organização empresária ora objeto de estudo, embora complexo, traz segurança jurídica para os seus destinatários, sem causar prejuízo aos direitos das pessoas que integram a mão de obra das empresas.

Por fim, menciona-se a relevância da temática, haja vista ser um conteúdo pouco explorado, com poucas obras científicas voltadas especificamente para a seara trabalhista, demonstrando a sua relevância na construção do conhecimento acadêmico e técnico.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Antônio Carlos Gil, GIL(2002). **Como Elaborar Projetos de Pesquisa** (4° ed.). São Paulo, Brasil: Editora Atlas S.A
- Bruno Américo, B. A(2021). **Método de Pesquisa Qualitativa** (1° ed.). Rio de Janeiro, Brasil: Alta Books
- Delgado, M. G(2019). **Curso de Direito do Trabalho** (18° ed.) São Paulo, Brasil: LTR
- Bernardes, F. (2022). **Manual de Processo do Trabalho**. Volume Único . São Paulo, São Paulo: JusPODVIM.
- Cláudio Tessari, C. B. (2024). **Holdings. Planejamento Sucessório, Gestão Patrimonial e Tributária** . São Paulo, São Paulo: JusPODVIM.
- Leite, C. H (2023). **Curso de Direito do Trabalho** (15° ed.) São Paulo, Brasil: SaraivaJur
- Lodi, E. P. , & Lodi, J. B (2011). **Holding** (4° ed.) São Paulo, Brasil: Cengage Learning
- Martinez, L . (2020). **Curso de Direito do Trabalho** (11 ed.) São Paulo, Brasil: Saraiva
- Martins, S. P (2023) **Direito do Trabalho** (39° ed.) São Paulo, Brasil: SaraivaJur
- Martins, J.; Boemer, M.R.; Ferraz, CA (1990) **A Fenomenologia como Alternativa Metodológica para Pesquisa** (Rev. Esc. Enf. USP.) São Paulo, Brasil
- Resende, R. (2020) **Direito do Trabalho** (8°ed.) Rio de Janeiro; Forense, Brasil: São Paulo; Método.
- Sacramone, M. B (2022). **Manual de Direito Empresarial** (3°ed.) São Paulo, Brasil: SaraivaJur