

# GRUPO EMPREGADOR

Arnaldo Süssekind<sup>(\*)</sup>

**SUMÁRIO:** I- Do conceito de grupo empresarial no direito comparado; II- Do grupo de empresas no direito societário brasileiro; III- Do grupo de empresas no direito do trabalho brasileiro: A- Considerações preliminares; B- Tipos de concentração e controle financeiro; C- Grupo empregador e empresas independentes; D- Conceitos de controle, direção e administração; E- Responsabilidade solidária das sociedades do grupo; F- Questões práticas.

## I - DO CONCEITO DE GRUPO EMPRESARIAL NO DIREITO COMPARADO

A sociedade anônima, que se constituiu, desde logo, no instrumento jurídico de formação da grande empresa, acabou por tornar-se o caminho apropriado para a concentração de empresas, que é uma das características marcantes da atual fase do sistema capitalista de produção.

O Direito reconhece essa concentração empresarial e, às vezes, até a estimula; mas procura coibir os abusos que dela possam resultar. Com esse objetivo, não pode admitir, sobretudo no campo do Direito do Trabalho, que o aspecto jurídico-formal da **personalidade jurídica** de cada uma das sociedades integrantes de um mesmo grupo econômico prevaleça sobre a realidade do **controle exercido por uma delas** (empresa **mater** ou **holding company**), por um grupo de acionistas vinculado por acordo formal ou até por uma pessoa física. E a proliferação das empresas multinacionais amplia ainda mais a dimensão do problema, porque instituem, em vários países, sociedades com personalidade jurídica própria, que são, na verdade, por elas controladas e comandadas.

Consoante expôs OCTAVIO BUENO MAGANO, na tese com a qual conquistou a titularidade da cadeira de Direito do Trabalho na Universidade de São Paulo, no **direito inglês** o grupo se forma pelas vinculações estabelecidas entre a **holding company** e suas subsidiárias, que podem ser de três tipos:

"no primeiro caso, a **holding** controla o modo pelo qual a administração da subsidiária se compõe; no segundo, possui mais da metade do capital; no terceiro, a subsidiária é controlada por outra subsidiária da **holding** " (Os grupos de empresa no direito do trabalho, São Paulo, Rev. Tribunais, 1978, pág. 114).

No **direito francês** a lei considera filial a sociedade, quando mais de metade das suas ações pertence a outra. Mas o grupo econômico também se configura

---

(\*) Ministro aposentado do TST, representante do Brasil no Conselho de Administração da OIT e Presidente Honorário da Academia Nacional de Direito do Trabalho.

quando haja participação relevante, como tal considerada a que se situar entre 10% e 50% do capital.

A **legislação alemã** prevê o **grupo de subordinação**,

“quando uma empresa dominante e uma ou várias empresas dependentes se reúnem sob a direção única da primeira” (**Konzern**)

e o **grupo de coordenação**, quando empresas se reúnem sem relação de dependência, mas se submetem a uma única direção única (MAGANO, ob. cit., pág. 106).

Esclarece FRAN MARTINS que a lei alemã de 1965 influenciou grandemente o direito europeu e também a nova lei brasileira sobre sociedades por ações (1976). E acrescenta que ela serviu de base para importantes reformas que a Comunidade Econômica Européia está introduzindo no Direito Comercial do continente visando a harmonizá-lo. (“Direito Societário”, Forense, 1984, págs.145/6).

No **direito italiano** há grupos de subordinação sempre que uma sociedade controla outra ou outras, mediante preponderância de votos nas assembléias gerais; há **coligação**, quando uma participa de outra com um mínimo do capital (10% ou 0,5%, conforme o caso), sem controlá-la.

A **legislação argentina** considera que há grupo empresarial subordinado quando uma sociedade é controlada, diretamente ou por intermédio de outra controlada, dela participando, a qualquer título, com os votos necessários à formação da **vontade social**.

## II - DO GRUPO DE EMPRESAS NO DIREITO SOCIETÁRIO BRASILEIRO

A nova lei brasileira sobre sociedades por ações (Lei n. 6.404, de 15.12.76) define como:

a) “**Controlada**, a sociedade na qual a controladora, diretamente ou através de outras controladas, é titular de direitos de sócio **que lhe assegurem, de modo permanente, preponderância nas deliberações sociais e o poder de eleger a maioria dos administradores**” (§ 2º do art. 243);

b) “**Coligadas** as sociedades, quando uma participa, com 10% (dez por cento) ou mais, do capital da outra, **sem controlá-la**” (§ 1º do art. cit.).

A mesma lei prevê, ainda, o controle de uma sociedade por “**acionista controlador**” ou “**grupo de pessoas vinculadas por acordo de votos, ou sob controle comum**”, com responsabilidades, inclusive, para com os que trabalham na empresa, desde que, em qualquer caso, sendo titular de direitos de sócio que lhe assegurem, de modo permanente, a maioria dos votos nas assembléias gerais e a eleição da maioria dos administradores, use efetivamente do poder de dirigir as atividades empresariais e de orientar os órgãos da sociedade (art. 116).

Essa lei cogitou ainda da figura de **subsidiária integral**, que deve ter “como único acionista sociedade brasileira” (art. 251) e previu a constituição formal do “**grupo de sociedades**” (art. 265). O **consórcio** de sociedades está restrito a atividades de caráter transitório; isto é, ao empreendimento para o qual foi constituído (art. 278). As **sociedades consorciadas formam um grupo de coordenação**, podendo estar sujeitas, ou não, ao mesmo controle.

Comentando a nova Lei das Sociedades Anônimas, tendo conta as disposições transcritas neste Parecer, o professor FRAN MARTINS sublinha:

“para que uma sociedade possa ser considerada como **coligada** de outra é necessário que tenha, na segunda, uma participação no capital superior a dez por cento, **mas que não a controle**. Isso significa que a participação no capital da coligada pode ser mesmo superior a 50 por cento, limite usual para que uma sociedade obtenha o controle de outra. Acontece, entretanto, que o que dá o **controle da sociedade são as ações votantes**, que pela lei atual podem ser reduzidas a um número mínimo, fazendo com que a sociedade seja controlada por acionistas que participam com reduzidíssima importância do capital.

.....

Ao considerar como **sociedade controladora** aquela que dispõe, em **caráter permanente**, dos direitos de sócio capazes de dar preponderância nas deliberações sociais e com o poder de eleger a maioria dos administradores, a lei fugiu à classificação em função da maioria do capital, como já havia feito com as sociedades coligadas. **A sociedade controladora equipara-se ao acionista controlador**, cujo conceito é dado pelo art. 116; apenas não exige a lei, para que a sociedade seja controladora, que use “efetivamente o seu poder para dirigir as atividades sociais e orientar o funcionamento dos órgãos da companhia”, como determina na alínea **b** do art. 116” (grifos nossos. “Comentários à Lei das S.A.”, Rio, Forense, 1979, vol. III, págs. 255/6).

Por conseguinte, enquanto que, para haver **coligação**, a lei impõe que uma sociedade participe do capital da outra com o mínimo de dez por cento, sem, entretanto, controlá-la, a caracterização do **controle** de uma sociedade por outra depende do fato de ser a controladora titular de direitos de sócio que lhe possibilitem, quando queira, que sua vontade prepondere nas deliberações sociais da companhia controlada, cuja maioria dos administradores tem o poder de eleger. O **controle** pode ser **direto**, quando a sociedade controladora possuir, ela mesma, os direitos de voto e o poder de eleição dos administradores; **indireto**, quando tais direitos e poder pertencerem a outras sociedades por ela controladas, sendo exercidos por via oblíqua, pela **companhia-mater** ou, se for o caso, pela **“holding company”**.

### III - DO GRUPO DE EMPRESAS NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

#### A - Considerações preliminares

O conceito de grupo empregador estatuído na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT independe de formalização e é mais amplo do que o fixado na lei das Sociedades por Ações. Como asseverou DÉLIO MARANHÃO, o objetivo do legislador trabalhista foi o de sobrepor ao formalismo jurídico a evidência de uma realidade social, para

“revelar o **empregador único** que se oculta, sob disfarces puramente formais, nos casos de concentração capitalista” (“Direito do Trabalho”, Rio, FGV, 10<sup>a</sup> ed., 1982, pág. 79).

Já em 1937 o legislador brasileiro tratou do grupo empregador (Lei n. 435). E a CLT, seis anos mais tarde, manteve, com redação quase idêntica, a norma anterior:

“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 todos os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas” (§ 2º do art. 2º).

Aliás, na *Exposição de Motivos*, que encaminhou ao Presidente da República o projeto que se converteu na atual Consolidação das Leis do Trabalho, foi dito:

“Na introdução aperfeiçoou a redação dos artigos; inseriu a definição de empregador, que integra o conceito definitivo da relação de emprego, acompanhando-a da noção de **empregadora única** dada pela Lei n. 435...” (item 53).

### **B - Tipos de concentração e controle financeiro**

Como recomenda a Lei de Introdução ao Código Civil Brasileiro, a lei deve ser aplicada de maneira a atender aos seus fins sociais (art. 5º). Destarte, apesar da referência a “grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica”, seria um contra-senso jurídico que a regra do § 2º do art. 2º da CLT se restringisse apenas às concentrações verticais e às concentrações horizontais. Hoje, a concentração capitalista assume um caráter predominantemente **financeiro** e abarca, geralmente, uma série de atividades econômicas interligadas ou independentes. Se determinadas sociedades se agrupam sob o **controle financeiro** e, portanto, sob a direção de fato de uma outra, certo é que, embora formalmente independentes, perdem, na realidade, essa independência e passam a constituir um grupo de subordinação, caracterizando o grupo empresarial.

Também a *circunstância de a CLT aludir a empresa principal e empresas subordinadas* não significa que o controle do grupo não possa ser exercido por **pessoa física**. Com a Lei das Sociedades por Ações de 1976 esse ponto se tornou incontroverso, posto que ela prevê o controle das sociedades por “acionista controlador”, sem distinguir entre pessoa natural e pessoa jurídica (art. 116).

### **C - Grupo empregador e empresas independentes**

Caracteriza-se o grupo empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, quando uma ou mais sociedades estiverem sob a “**direção, controle ou administração**” de outra sociedade, de uma pessoa natural ou de diversas pessoas, físicas ou jurídicas, interligadas por acordo de acionistas. O que tem relevo é que a **direção, o controle ou a administração** de que fala o § 2º do art. 2º da CLT seja efetivamente exercido em razão do grupo de empresas.

É óbvio que não configuram o grupo empregador

“as coligações que, não apenas do ponto de vista jurídico formal, mas efetivamente, conservam a cada um dos seus componentes igualdade de poder e independência jurídica, técnica e financeira, o que pode ocorrer principalmente em relação aos cartéis. O fato de ser uma pessoa diretora de mais de uma sociedade não revela, igualmente, só por isso, a existência do grupo: tais

sociedades podem ser, realmente, independentes, autônomas, e fora do controle de quem participa de direção delas" (DÉLIO MARANHÃO, "Instituições de Direito do Trabalho", Rio, Freitas Bastos, 9ª ed. vol. I, 1984, pág. 261).

Nesse sentido nos manifestamos alhures ("Comentários à CLT e à Legislação Complementar", Rio, Freitas Bastos, 1960, vol. I, pág.78), tal como a melhor doutrina brasileira: EVARISTO DE MORAES FILHO, "Introdução ao Direito do Trabalho", São Paulo, LTr, 1978, pág. 226; MOZART VICTOR RUSSOMANO, "Comentários à CLT", Rio, Konfino, 1973, vol. I, pág. 18; JOSÉ MARTINS CATHARINO, "Grupo Empresarial: caracterização, solidariedade e conseqüências", in Rev. LTr, São Paulo, 1972, pág. 442).

Consoante estabelece a Lei das Sociedades por Ações, as sociedades são **coligadas**, quando uma participa do capital da outra com dez por cento ou mais, porém não a controla (§ 1º do art. 243). Por conseguinte, inexistirá grupo empregador mesmo quando essa participação for superior a cinquenta por cento, mas não houver direção, controle ou administração. E, na prática, tal situação ocorre quando, por exemplo, uma pessoa física ou jurídica possui mais de metade das ações votantes de outra, mas o ato constitutivo desta exige que as decisões fundamentais da sua administração dependam da concorrência de determinado acionista ou de percentual superior ao das ações de que aquela pessoa é possuidor. Aí, ao contrário de outras hipóteses, a realidade evidencia que a maioria das ações votantes não implica, de fato, para o respectivo proprietário, o controle da empresa, nem sua administração ou direção.

#### **D - Conceitos de controle, direção e administração**

Como vimos, o conceito de **controle** está explicitado na Lei das Sociedades por Ações. Já a CLT, ao tratar do grupo empregador, refere "direção, controle e administração", não obstante pareça certo que a direção e a administração resultam do controle.

Concordamos com MAGANO quando escreve que **direção**

"é efetivação do controle, consistindo, pois, no poder de subordinar pessoas e coisas à realização dos objetivos da empresa"

e se

"triparte em poder diretivo propriamente dito, em poder de fiscalização e em poder disciplinar".

Já a **administração**

"implica organização, orientação para um fim, mas também significa "o complexo de órgãos aos quais se confiam funções administrativas"(CRETELLA JR.).

.....  
"Como se infere do exposto, de um ponto de vista puramente conceitual, as diferenças entre administrar e dirigir podem ser apenas vislumbradas" (Ob. cit., págs. 244 e 246).

Para que haja sociedade controlada basta que exista o poder de controle: isto é, a possibilidade de subordiná-la à sua vontade. Entretanto, se o controlador for uma pessoa física ou um grupo de pessoas vinculadas por acordo de acionis-

tas, a Lei das Sociedades por Ações exige o efetivo exercício do controle. Esse efetivo exercício, na lei trabalhista, à direção ou à administração de empresa - **atuação gerencial** que pode realizar-se, em certos casos, apesar de o seu exercente não possuir o controle acionário (Cf. ADOLF BERLE e GARDINER MEANS, "The Modern Corporation and Private Property", New York, H, B & G, 1967, pág. 67).

#### E - Responsabilidade solidária das sociedades do grupo

A lei trabalhista brasileira impõe a responsabilidade solidária da pessoa física ou jurídica controladora e das sociedades controladas para os efeitos da relação de emprego.

Essa **solidariedade** é apenas **passiva** ou também **ativa**? Vale dizer: o grupo que, como empregador único, responde pelas obrigações pertinentes aos contratos de trabalho celebrados em cada empresa, pode também agir como tal?

Na doutrina prevalece a tese, que sempre defendemos (Cf. ob. e vol. cits., pág. 79), no sentido da relação de emprego, é ativa e passiva.

A respeito escreveu CATHARINO:

"O intuito do legislador foi o de evitar a fraude e o de reforçar o efetivo cumprimento da lei. Por isso, a **solidariedade passiva** é indiscutível. E a **ativa, do grupo, em relação aos empregados? Também, embora já tenha havido opinião contrária.** Realmente, a própria noção de grupo empresário implica a existência de **solidariedade integral**, instituto bilateral. A lei determinando "para os efeitos da relação de emprego", contratual ou não, sem restrição ou exceção, não permite outro entendimento. As empresas integradas têm solidariedade **passiva e ativa**. Equiparadas, cada uma delas, a empregador, com "personalidade jurídica própria", trata-se de sujeito de direitos e obrigações solidários, nos termos da lei civil. Todas, isoladamente e em conjunto, direta ou indiretamente, são credoras e devedoras ao mesmo tempo em tudo que se refere à relação de emprego" ("Compêndio Universitário de Direito do Trabalho", São Paulo, Ed. Jur. e Univ., 1972, vol. I, pág. 169).

Ressalta, por sua vez, RUSSOMANO:

"Quando o legislador estabeleceu a responsabilidade solidária da empresa principal e cada uma das empresas subordinadas, implicitamente, conferiu a todas elas certos direitos em relação à pessoa do trabalhador. Não se pode admitir que o grupo, formado de acordo com a definição legal, gere, para o empregado, o direito de responsabilizar, indistintamente, qualquer empresa integrante do consórcio, impedindo, porém, por exemplo, que os serviços do empregado sejam aproveitados por qualquer empresa, à juízo da administração daquela que o contratou" (Ob. e vol. cits. págs. 18 e 19).

DÉLIO MARANHÃO é incisivo a respeito:

"Tratando-se de empregador único, a solidariedade será, então, logicamente, também **ativa**, sujeita, está claro, às mesmas restrições que limitam o poder de comando de qualquer empregador" (Ob. cit., pág. 82).

Aliás, o douto CARMELYNCH, ao analisar a questão em face do direito francês, conclui, com DESPAX, que

“o grupo deve ser considerado como uma **empresa única**, o único e verdadeiro empregador, o que assegura a identidade e a pertinência do contrato de trabalho, que não é atingido pelas sucessivas transferências de empregado. A antigüidade deste fica resguardada, sem necessidade de apelo a um mecanismo jurídico contratual. E, definitivo, tudo em que o trabalhador passa de um para outro estabelecimento” (“*Traité de Droit du Travail*”, Paris, Dalloz, 1968, págs. 115/6).

Reconhecida que a solidariedade é ativa e passiva, certo é que, tanto o empregado poderá agir judicialmente, em relação ao seu contrato de trabalho, contra qualquer das sociedades componentes do grupo, como este poderá exercer os direitos de empregador no concernente aos seus empregados. Mas esses direitos - convém sublinhar - estão sujeitos a diversas limitações legais, convencionais ou contratuais: tal como dentro de uma empresa, ao grupo empregador não será lícito alterar, livremente, as condições de trabalho.

Se na doutrina brasileira prevalece a conclusão de que a solidariedade prevista no art. 2º, § 2º, da CLT é ativa e passiva, nos tribunais persiste profunda controvérsia a respeito: os que sustentam que a solidariedade é também ativa, ressaltam que a lei não distingue o tipo de solidariedade; os que negam, acentuam que a solidariedade não se presume, devendo ser afirmada expressamente pela lei.

## F - Questões práticas

Sendo a solidariedade estabelecida apenas “**para os efeitos da relação de emprego**”, forçoso é concluir que as normas regulamentares e a categoria econômica das empresas, assim como a qualificação profissional e a representação sindical dos seus empregados, têm aplicação restrita a cada empresa do grupo; não resultam da finalidade ou atividade preponderantemente de conglomerado econômico.

Destarte, concernem a cada empresa:

- a) as relações coletivas de trabalho (organização sindical, negociações coletivas, greve e dissídios coletivos ajuizados na Justiça do Trabalho);
- b) nas relações individuais de trabalho, as normas que, por sua natureza, têm destinação limitada à respectiva empresa (regulamento de empresa, quadro de pessoal ou escala de cargos e salários, isonomia salarial, prevenção de acidentes do trabalho e enfermidades profissionais, vantagens instituídas em favor dos correspondentes empregados, etc.).

Neste sentido é a jurisprudência da Justiça do Trabalho:

Questão que tem sido reiteradamente submetida aos tribunais do trabalho diz respeito à **prestação de serviços**, por um só trabalhador, a **duas ou mais empresas** componentes do mesmo grupo empregador. Conforme decidimos, quando no exercício da magistratura,

“os fundamentos e os objetivos do Direito do Trabalho desaconselham a coexistência de dois contratos de trabalho entre as mesmas partes, com o que se legitimaria a prestação de serviços além dos limites imperativos atinentes à jornada de trabalho” (Ac. do TST, 3ª T., no RR-1.050/67, in nossos “*Acórdãos do TST*”, São Paulo, vol. II, 1970, pág. 21).

E, se a prestação de serviços a mais de uma empresa do grupo se verifica dentro da mesma jornada de trabalho, é evidente que se trata de **um só contrato de trabalho**. Essa orientação se tornou tão pacífica na *jurisprudência* que o Tribunal Superior do Trabalho consubstanciou na **Súmula 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".*

A **transferência do empregado** de uma para outra empresa do grupo está sujeita, obviamente, às restrições impostas a todos os empregadores pelos arts. 468 e 469 da CLT. Para os que reconhecem que o grupo constitui um empregador único, com solidariedade ativa e passiva entre as empresas que o constituem, certo é que a **transferência** poderá ser determinada:

a) por ato unilateral, nas hipóteses em que a lei permite aos empregadores que assim procedam (p. ex.: transferência que não acarrete necessariamente mudança do domicílio do empregado - art. 469, **caput**; transferência provisória por necessidade de serviço, com adicional mínimo de 25% do salário - § 3º do art. cit.);

b) por ato bilateral, quando esse procedimento for exigido para sua validade.

Para os que entendem que a lei brasileira só impõe a solidariedade passiva, certo é que a transferência ou a cessão do empregado, de uma para outra empresa do grupo, *dependerá sempre da expressa concordância* daquela.

Para nós, a questão há de ser resolvida em face do conceito de empregador único, que decorre da solidariedade ativa e passiva das empresas de um mesmo grupo econômico (§ 2º do art. 2º da CLT) e dos limites legais imperativos impostos à alteração das condições de trabalho (art. 468) e, especialmente, à transferência dos empregados (art. 469). Demais disto, há que se invocar ainda o princípio da **continuidade do contrato de trabalho**, que está consagrado pela CLT.

Efetivamente a transferência do empregado entre empresas integrantes do mesmo grupo econômico, quer por ato unilateral do empregador, quer por ajuste expresso entre as partes, o corolário lógico e jurídico será a soma do tempo de serviço (**accessio temporis**); isto é, a **unicidade do contrato de trabalho**, como se a transferência tivesse ocorrido entre estabelecimentos de determinada empresa.

Na doutrina brasileira essa conclusão é pacífica (Cf. ORLANDO GOMES e ELSON GOTTSCHALK, "Curso de Direito do Trabalho", Rio, Forense, 4ª ed., 1971, pág. 366; EVARISTO DE MORAES FILHO, ob. cit., pág. 285).

Vale ponderar, a propósito da transposição do empregado dentro do grupo, que ela pode ser definitiva (geralmente denominada "transferência") ou transitória (geralmente denominada "cessão"). Mas, em ambos os casos há de se observar as condições pactuadas ou incorporadas ao contrato, não podendo acarretar prejuízos diretos ou indiretos ao trabalhador.

Se o empregado tem direito, na empresa onde serve, a determinadas vantagens regulamentares, *não poderá a transferência para outra empresa do grupo acarretar-lhe a supressão dessas vantagens*, mesmo que concorde, expressamente, com a alteração contratual (art. 468 da CLT). Viável será, apenas, substituir, mediante acordo, as vantagens perdidas por um salário maior, que compense, efetivamente, a

suspensão das prestações decorrentes das normas regulamentares vigentes na empresa da qual foi transferido. Mas é preciso ter em conta que a nulidade da alteração do contrato de trabalho se funda no prejuízo **direto ou indireto, atual ou futuro**, que possa acarretar ao empregado.

A hipótese inversa é a transferência do empregado de uma empresa que não defere vantagens extralegais, para outra, do mesmo grupo, que as concede. Inclino-nos pela tese favorável ao cômputo do tempo de serviço pretérito, para aplicação, na empresa onde o empregado trabalha, das normas regulamentares que, com a transferência, se incorporaram ao seu contrato de trabalho. Não se trata de dar efeitos retrooperantes às normas regulamentares, senão de aplicá-las, no presente, tendo em conta o tempo de serviço prestado, na execução de um só contrato de trabalho, a empresas solidariamente responsáveis para os efeitos da relação de emprego.

**Mutatis mutandis**, é o que se verifica nas **empresas multinacionais**, com o empregado transferido de um para outro país, entre empresas componentes do mesmo grupo econômico.

Não obstante sujeito à **lex loci executionis**, é fora de dúvida que o empregado transferido faz juz às condições ajustadas no seu contrato de trabalho, se estas se situarem no nível de proteção assegurado pelas normas de ordem pública vigentes no lugar de prestação dos serviços e sejam com elas compatíveis. Não se trata, porém, da aplicação da **lex loci contractus**, mas, simplesmente, de cláusulas contratuais cuja eficácia persiste no país onde o trabalho se realiza.

O princípio da continuidade do contrato de trabalho não pode ser afastado pela circunstância de ser o mesmo executado, sucessivamente, em mais de um país. Quando o trabalhador inicia a prestação de serviços num país e depois é deslocado, ainda que com o seu expreso assentimento, para a empresa do mesmo grupo empregador situada em outro território, o seu **contrato de trabalho permanece íntegro**. Por conseguinte, o tempo de serviço prestado ao mesmo grupo empregador, antes da transferência, deve ser computado para gerar os efeitos jurídicos determinados pela lei do lugar onde o contrato passou a ser executado.

No sentido da unicidade do contrato de trabalho, em casos tais, firmou-se a jurisprudência, tanto na JUSTIÇA DO TRABALHO, como do SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL.