



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA – UFPB  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – CCJ  
COORDENAÇÃO DO CURSO DE DIREITO – CAMPUS JOÃO PESSOA  
COORDENAÇÃO DE MONOGRAFIA**

**SÉRGIO EVERTON MARQUES MACHADO**

**GRUPO ECONÔMICO E RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA: UMA ANÁLISE  
JURÍDICA SOBRE O CANCELAMENTO DA SÚMULA 205**

**JOÃO PESSOA  
2024**

**SÉRGIO EVERTON MARQUES MACHADO**

**GRUPO ECONÔMICO E RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA: UMA ANÁLISE  
JURÍDICA SOBRE O CANCELAMENTO DA SÚMULA 205**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito de João Pessoa do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba como requisito parcial à obtenção de título de Bacharel.

Orientador: Dr. Julian Nogueira de Queiroz

**JOÃO PESSOA  
2024**

**Catalogação na publicação  
Seção de Catalogação e Classificação**

M149g Machado, Sergio Everton Marques.

Grupo econômico e responsabilidade solidária: uma análise jurídica sobre o cancelamento da súmula 205 /  
Sergio Everton Marques Machado. - João Pessoa, 2024.

56 f.

Orientação: Julian Nogueira de Queiroz.  
TCC (Graduação) - UFPB/CCJ.

UFPB/CCJ

CDU 34

**SÉRGIO EVERTON MARQUES MACHADO**

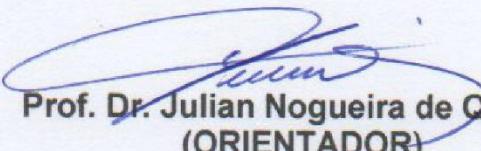
**GRUPO ECONÔMICO E RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA: UMA ANÁLISE  
JURÍDICA SOBRE O CANCELAMENTO DA SÚMULA 205**

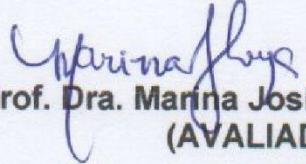
Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito de João Pessoa do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba como requisito parcial da obtenção do grau de Bacharel em Direito.

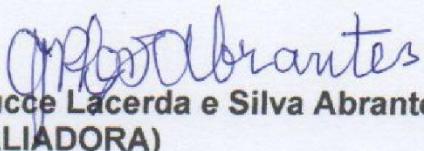
Orientador: Dr. Julian Nogueira de Queiroz

**DATA DA APROVAÇÃO: 30 DE ABRIL DE 2024**

**BANCA EXAMINADORA:**

  
**Prof. Dr. Julian Nogueira de Queiroz  
(ORIENTADOR)**

  
**Prof. Dra. Marina Josino Da Silva Souza  
(AVALIADORA)**

  
**Prof. Ms. Giorggia Petrucce Lacerda e Silva Abrantes  
(AVALIADORA)**

*Aos meus pais, Maria das Dores e Sérgio  
de Andrade que sonharam comigo e me  
apoiam durante toda essa trajetória.*

## **AGRADECIMENTOS**

Demonstrar gratidão é reconhecer que uma conquista mesmo que individual somente é possível pela soma das contribuições das pessoas que conhecemos ao longo da nossa trajetória. Agradeço com esse sentimento primeiramente a Deus, pela sabedoria concedida e persistência, guiando-me através dos obstáculos da melhor forma possível.

Aos meus pais, Dôra e Sérgio e meu irmão Lucas, pois iniciar uma graduação não é tarefa simples e exige certa abdicação, iniciar uma segunda, como no meu caso exige muito mais e tenho certeza que sem o suporte de vocês isso não seria possível. A minha prima Maybeane, minhas tias e familiares que sempre comemoraram minhas conquistas desde o período escolar até os dias atuais. Obrigado por tanto.

A minha namorada e parceira de vida Natália, por sempre estar comigo nos bons e maus momentos, me incentivando a ser um estudante e pessoa melhor. Aos meus queridos sogros Íris e Fábio e meu cunhado Gustavo, bem como a família da minha namorada que sempre me incentivaram, torceram e comemoraram juntos comigo.

Aos amigos que fiz e que me acompanharam durante o curso, Lucca, Nat, Emmanuel, Éshllya, Cecília, Lucas, Lucas Lira e Gustavo, que tornaram os dias leves e as idas ao CCJ mais alegres. Aos amigos integrantes do “Meu Grupo” que fiz no início do curso (Halley, os Pedros, Ponciano e Duda). Um agradecimento especial à minha querida amiga Duda, com quem compartilhei diversas dificuldades, incertezas e trabalhos ao longo do curso, a tua amizade foi fundamental nessa trajetória.

Aos colegas de trabalho que fiz durante às minhas experiências de estágio, acrescentando a prática ao conhecimento jurídico com o serviço, destaco um agradecimento especial as minhas supervisoras Anna Larissa e Ticiane, com quem tive mais contato nesse período, sendo peças fundamentais no meu aprendizado, foco nos meus objetivos e na minha formação enquanto profissional.

Agradeço ao meu orientador, Julian, por ter aceitado prontamente o pedido de orientação e por me ter me guiado durante todo este trabalho. Aos professores do curso de forma geral, que com suas aulas, conversas e cobranças colaboraram para minha formação.

*“Essas pessoas certamente têm o direito de pensar assim, e têm todo o direito de ter sua opinião respeitada — considerou Atticus. — Mas antes de ser obrigado a viver com os outros, tenho de conviver comigo mesmo. A única coisa que não deve se curvar ao julgamento da maioria é a consciência de uma pessoa.”*

*Harper Lee – O sol é para todos*

## **RESUMO**

A decisão monocrática quanto à possibilidade de inclusão de integrante de grupo econômico na fase executória do processo trabalhista e a repercussão geral do tema 1.232 resgataram o debate quanto às características previstas no ordenamento brasileiro. Este trabalho estuda as características do grupo econômico na doutrina e jurisprudência trabalhista e como o cancelamento da Súmula 205 do TST e a Reforma Trabalhista alterou o instituto. Para isso, o método utilizado constituiu na pesquisa bibliográfica qualitativa pertinente à temática, somados à jurisprudência produzida pelos tribunais ao longo dos últimos anos, em especial a decisão monocrática emitida pelo Ministro Gilmar Mendes no Recurso Extraordinário nº 1.160.361/SP. Por fim, com base na análise dos dados levantados, a solução jurídica adequada razoável é a da possibilidade de inclusão de integrante de grupo econômico no polo passivo da ação mesmo após o fim da fase cognitiva, desde que precedida, se necessário, da instauração do incidente de desconsideração da personalidade jurídica.

Palavras-chave: Grupos Econômicos; Súmula 205 do TST; Responsabilidade Solidária.

## **ABSTRACT**

A monocratic decision regarding the possibility of including a member of an economic group in the enforcement phase of the labor process and the general repercussion of theme 1.232 revived the debate on the characteristics provided for in Brazilian legislation. This work studies the characteristics of the economic group in labor doctrine and jurisprudence and how the cancellation of TST Summation 205 and the Labor Reform altered the institute. To do so, the method used consisted of qualitative bibliographic research relevant to the theme, combined with the jurisprudence produced by the courts over the past years, especially the monocratic decision issued by Minister Gilmar Mendes in Extraordinary Appeal No. 1.160.361/SP. Finally, based on the analysis of the data collected, the appropriate and reasonable legal solution is the possibility of including a member of the economic group in the defendant's role in the action even after the end of the cognitive phase, provided that, if necessary, it is preceded by the initiation of the piercing of the corporate veil incident. **Keywords:** Economic Groups; TST Summation 205; Joint Liability.

**Keywords:** Economic Groups; TST Summation 205; Joint Liability.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	11
<b>2 ASPECTOS GERAIS QUANTO A DEFINIÇÃO DE EMPRESA, EMPREGADOR E ESTABELECIMENTO .....</b>	15
2.1 A EMPRESA .....	15
2.2 O EMPREGADOR .....	18
2.3 O ESTABELECIMENTO .....	20
<b>3 DEFINIÇÃO DE GRUPO ECONÔMICO .....</b>	22
3.1 PERSPECTIVA HISTÓRICA SOBRE A FORMAÇÃO DOS GRUPOS ECONÔMICOS .....	22
3.2 GRUPOS ECONÔMICOS INSERIDOS NO DIREITO BRASILEIRO.....	23
3.3 CONTEXTO HISTÓRICO DA TEORIA DA DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA .....	29
3.4 MODALIDADES DE RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA.....	31
3.4.1 Responsabilidade Solidária Passiva.....	31
3.4.2 Responsabilidade Solidária Ativa .....	32
3.5 A TEORIA DO EMPREGADOR ÚNICO .....	35
<b>4 CANCELAMENTO DA SÚMULA 205 DO TST E SUAS CONSEQUÊNCIAS .....</b>	39
4.1 EXECUÇÃO DE GRUPOS ECONÔMICOS E A SÚMULA 205 DO TST .....	39
4.2 O CANCELAMENTO DA SÚMULA 205 E A REPERCUSSÃO DO TEMA 1.232 PELO STF .....	43
4.3 O VOTO DO MINISTRO DIAS TOFFOLI E AS POSSÍVEIS IMPLICAÇÕES NA FASE DE EXECUÇÃO.....	46
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	51
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	54

## 1 INTRODUÇÃO

O direito trabalhista brasileiro atravessa constantes transformações para regular, em resposta às novas demandas sociais, as relações laborais existentes. É fundamental que o operador do direito, no desenvolvimento das suas atividades adote uma postura crítica diante das mudanças legislativas, buscando compreender os possíveis desdobramentos.

No âmbito jurídico trabalhista, recorte delimitado para este trabalho, é instituído a figura do grupo econômico, em que duas ou mais empresas, dotadas de personalidades jurídicas distintas, podem se alinhar de maneira conjunta, subordinadas a uma empresa principal ou atuando de forma coordenada em prol de interesses comuns. Pode-se definir grupo econômico no Direito do Trabalho como a figura resultante da vinculação trabalhista que se estabelece entre dois ou mais sujeitos favorecidos de forma direta ou indireta pelo mesmo contrato laboral. A vinculação é fundamentada na existência de relações de direção ou coordenação entre os integrantes em face de atividades exercidas que possuem caráter econômico, tais como industriais, comerciais, financeiras, agroindustriais ou de outra natureza econômica afim.

O conceito de grupo econômico adotado pela doutrina trabalhista verifica o agrupamento de empresas para os efeitos da relação de emprego existente, divergindo do enfoque do Direito Comercial, no sentido de grupo enquanto empregador. A responsabilidade solidária entre as empresas integrantes de grupo econômico têm sido objeto de frequente discussão, especialmente na interpretação da extensão dos efeitos que o legislador quis conferir ao responsável solidário.

Assim, este trabalho propõe uma abordagem sobre o entendimento da responsabilidade solidária e a possibilidade de execução de uma empresa integrante de grupo econômico, mesmo que não tenha figurado como reclamado desde a fase cognitiva do processo, com base no estudo da Súmula 205 do Tribunal Superior do Trabalho, atualmente cancelada e da Repercussão Geral ao Tema 1.232, pelo Supremo Tribunal Federal, ressaltando a relevância de compreender devidamente os entraves enfrentados atualmente pela justiça trabalhista na fase executória do processo.

O tema a ser discutido pelo presente trabalho de conclusão de curso demonstra-se de grande pertinência na atualidade, pois propõe uma reavaliação

sobre a previsão de execução de uma empresa de determinado grupo econômico desde a fase de conhecimento do processo pelo autor, tema que atualmente não encontra-se pacificado, considerando as divergências existentes entre a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e os demais Tribunais Regionais do Trabalho, o texto normativo do Código Processual Civil de 2015, em especial o art. 513, § 5º e o entendimento proferido pelo Ministro Gilmar Mendes do Supremo Tribunal Federal, no conteúdo da decisão monocrática referente ao Recurso Extraordinário com Agravo de nº 1.160.361/SP, no sentido de cassar a decisão proferida nos autos nº TSTRR-68600- 43.2008.5.02.0089, determinando que fosse proferido outra decisão com observância no disposto na Súmula Vinculante 10 e do art. 97 da Constituição Federal de 1988.

O problema central a ser discutido no presente trabalho consiste em investigar a existência de responsabilidade solidária entre as empresas integrantes de grupo econômico, em especial nos casos em que as empresas não tenham participado diretamente da relação processual no polo passivo, verificando assim a possibilidade de execução em detrimento dessa responsabilidade.

Para tanto, o objetivo geral do trabalho é realizar uma análise abrangente dos fundamentos jurídicos relacionados ao processo de execução das empresas pertencentes a grupos econômicos, nas suas modalidades de configuração, que não integraram a lide processual como reclamadas desde a fase cognitiva, com atenção especial aos conceitos de responsabilidade solidária ativa e passiva.

Esse objetivo geral se desdobra em objetivos específicos que visam compreender os conceitos de grupo econômico, empresa, empregador e estabelecimento sob principalmente as perspectivas do Direito do Trabalho e do Direito Empresarial, explorando suas nuances e implicações legais

Analisar minuciosamente as principais bases legais, doutrinárias e jurisprudenciais que fundamentam a responsabilidade solidária no contexto de grupos econômicos, identificando possíveis lacunas, ambiguidades e desafios interpretativos que possam influenciar a execução das empresas não diretamente envolvidas na relação processual.

Realizar um estudo aprofundado da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho relacionada ao tema, examinando as decisões proferidas pela corte em relação à viabilidade de execução das empresas pertencentes a grupos econômicos e elaborando conclusões fundamentadas em uma análise qualitativa das referidas

decisões, visando contribuir para a compreensão e o aprimoramento do arcabouço jurídico relacionado à responsabilidade solidária no âmbito dos grupos econômicos no contexto do Direito do Trabalho.

Explorar a decisão monocrática do Ministro Gilmar Mendes acerca da temática, seus fundamentos e desdobramentos pertinentes, além do recente reconhecimento da Repercussão Geral ao Tema 1.232 pelo Supremo Tribunal Federal, que possui como Relator o Ministro Dias Toffoli e as alternativas jurídicas adequadas para solucionar, respeitando os direitos fundamentais pertencentes aos entes integrantes de grupo econômico.

Neste trabalho de monografia foi adotada uma abordagem qualitativa, exploratória e descritiva, com a finalidade de aprofundar a compreensão de grupo econômico, empregador, empresa e outras qualificações pertinentes ao tema, além da definição de responsabilidade solidária das empresas e extensão dos efeitos aos que integram o grupo.

A metodologia adotada inicialmente tratou da realização de revisão bibliográfica aprofundada, identificando artigos científicos sobre o tema, jurisprudência pertinente e material doutrinário que ajude a compreender os principais conceitos acerca do tema. Com a elucidação da literatura quanto aos conceitos fundamentais, através da pesquisa jurisprudencial foi analisado a aplicação prática realizada pelos tribunais quanto a execução integrantes de grupos econômicos, em especial da decisão monocrática emitida pelo Ministro Gilmar Mendes referente ao Recurso Extraordinário com Agravo, a Súmula 205 e a Repercussão Geral ao Tema 1.232.

Do material levantado pela jurisprudência e literatura foi realizada uma análise qualitativa dos argumentos quanto à extensão da responsabilidade e dos posicionamentos dos aplicadores do direito.

A abordagem do presente trabalho de conclusão de curso é estruturada da seguinte forma: aprofundamento da fundamentação teórica que dá sustentação ao trabalho, definindo os conceitos de empresa, empregador, estabelecimento, grupo econômico e responsabilidade solidária, nas suas modalidades existentes, além da devida contextualização histórica dos institutos, aspecto primordial para a compreensão do debate; a Súmula 205 do Tribunal Superior do Trabalho, seu período de vigência, cancelamento e as suas consequências; Os posicionamentos dos Tribunais trabalhistas com o cancelamento da Súmula e a decisão monocrática do Ministro Gilmar Mendes; Repercussão Geral ao Tema 1.232 e as possibilidades de

soluções jurídicas efetivas para o problema da execução de empresa pertencente ao grupo que não integrou a fase cognitiva do processo; apresentação das conclusões a que se chegou.

## 2 ASPECTOS GERAIS QUANTO A DEFINIÇÃO DE EMPRESA, EMPREGADOR E ESTABELECIMENTO

A compreensão de grupo econômico, sua formação e os desdobramentos desse instituto dentro do direito trabalhista requer um entendimento aprofundado acerca dos conceitos de empresa, empregador e estabelecimento, pois o legislador originário ao detalhar tais figuras na Consolidação das Leis Trabalhistas define de maneira imprecisa, sendo fundamental o debate doutrinário acerca dos conceitos, estabelecendo os limites e as formas em que ele se apresenta.

### 2.1 A EMPRESA

Para compreendermos devidamente o conceito de empregador, faz-se necessário aprofundarmos inicialmente na definição de empresa, observando como ela pode ser constituída e como é aplicada dentro do Direito do Trabalho. Entretanto, o ramo do Direito que é responsável pela regulação das relações jurídicas entre empregador e trabalhador se mostra insuficiente para a definição completa desses termos, sendo necessário ampliarmos nossas fontes para satisfazer o tema, buscando respaldo no Direito Comercial ou Empresarial, no Direito Econômico e por vezes no Direito Civil.

Diante do exposto, o jurista italiano Alberto Asquini nos apresenta diversas concepções de empresa que podem ser analisadas para os fins do presente trabalho. O autor descreve que a empresa pode ser compreendida como um fenômeno econômico poliédrico, ou seja, que a empresa apresenta quatro perfis principais, responsáveis por desempenhar suas atividades de acordo com os elementos que compõem o cenário econômico, adequando-se às demandas do ambiente. Os perfis são classificados como subjetivo, objetivo ou patrimonial, funcional ou dinâmico e corporativo ou institucional.

O perfil subjetivo considera a empresa como sujeito de direito, decorrente da definição de empresário apresentada pelo Código Civil Italiano, em seu art. 2.082, dizendo que “é empresário quem exercita profissionalmente atividade econômica organizada para o fim de produção ou troca de bens ou de serviços”. Essa teoria em virtude da raiz originada no direito italiano, inicialmente desenha os conceitos de empresa e empresário como sinônimos. Como era necessário distinguir ambos os

institutos juridicamente, pois ambos não se confundem, a empresa pode ser definida como a fonte de condições de trabalho e de organização, assim se desvinculando da figura do empresário.

O perfil objetivo ou patrimonial comprehende que a empresa e o estabelecimento são as finalidades do empresário. Essa posição determina que a empresa também poderia ser a maneira como o estabelecimento se exerce. O estabelecimento é, portanto, estático e a empresa que se apresenta de forma dinâmica, não podendo ser compreendida como pessoa jurídica e mais como objeto, pois a empresa é uma forma de atividade do empresário, real sujeito de direitos nessa perspectiva.

Porém se no aspecto objetivo for possível determinar que a atividade pode ser também objeto de direito sob alguma tutela jurídica específica, a empresa logicamente poderá também ser considerada como objeto de direito.

O perfil funcional ou dinâmico, por sua vez, envolve o “desenvolvimento profissional de uma atividade e a organização dos meios para tanto, como da produção, visando à prestação de serviços ou à produção de bens” (Sérgio Pinto Martins, 2023, p. 139). Essa atividade possui dois pressupostos fundamentais: que exista continuidade e orientação, produzindo ao longo do tempo e conduzindo objetivamente o que é produzido até o mercado.

Segundo Sérgio Pinto Martins, alguns autores denominam que a empresa é o fundamento do comércio. A empresa se caracterizaria como a atividade profissional do empresário, organizada, sendo o empresário sujeito da empresa. O estabelecimento nessa conjectura poderia ser definido como o meio destinado à realização dos objetivos traçados pela empresa.

Por fim, o perfil corporativo ou institucional seria coisa imóvel que se modifica em estágios sucessivos durante os anos. A instituição nessa perspectiva é o que perdura no tempo, tendo caráter contínuo. Segundo o autor, seria o que surge para durar, pois Martins cita a conhecida expressão popular de que os homens passam, as instituições ficam. Para ele, o conceito de empresa se desenvolve à medida em que ganha autonomia jurídica. Por fim, o autor aponta que a empresa possui um aspecto real de instituição, pois se desprende do seu criador e passa a existir na realidade objetiva, cumprindo os objetivos inerentes à sua existência. Essa teoria é fortemente defendida por Maurice Hauriou e Rennard em *La théorie de l'istitution* (1930).

Ao compreender os fundamentos da teoria de Asquini o conceito de empresa ganha pluralidade e enriquece o debate jurídico do tema. Restringindo-se ao âmbito

do Direito do Trabalho, a concepção do perfil institucional da empresa, importado nesse caso a partir do elaborado pelo Direito Empresarial, passou por um processo de desenvolvimento a partir de anos de estudo. Para a doutrina trabalhista a empresa é definida como atividade ou como objeto de direito, não sendo confundida como sujeito de direito, característica reservada ao empresário. Trata-se de uma instituição de direito privado com o fim de desenvolver uma função econômico-social que se impõe sobre o interesse particular ou individual das partes. (MESQUITA apud MARTINS, 2023, p. 139)

Na contemporaneidade o que podemos confirmar é que o modelo de economia atual não possibilita que exista definição única e inflexível do que seria empresa, pois o modelo econômico comporta múltiplos interesses a serem considerados, como os dos proprietários, administradores, empregados, da sociedade entre outros (MARTINS, 2023). Ao contrário do que o código italiano estruturava, a empresa não pode apenas restringir-se somente à vontade dos empresários.

Essa adaptação da empresa ao modelo de economia vigente é evidente nas formas de controle exercidas por um grupo societário. Em regra, os proprietários que possuem maioria de uma determinada empresa são os que controlam as atividades e tomam as decisões da empresa. Contudo os empresários que compõem o quadro, mesmo que com a menor parcela do todo, podem exercer certo controle sobre a empresa. A empresa pode ser administrada por um grupo tão grande de sócios que nenhum efetivamente detenha controle, mas deleguem para um administrador que decida e conduza as atividades empresariais em nome dos reais proprietários.

A empresa na perspectiva de Rubens Requião, jurista comercialista brasileiro, nasce quando a atividade tem início, sob a orientação do empresário. A ideia por trás desse raciocínio do autor é a de que a empresa é compreendida como a organização dos fatores de forma geral, a serem realizados, de forma ordenada e programada e com fim econômico estabelecido antecipadamente, pelo empresário através da sua administração (GODINHO, 2019, p. 499). Essa atividade organizada para a produção ou circulação de bens destinados ao mercado, possui a finalidade de lucro. (MARTINS 2023)

Em suma, o conceito de empresa, como observado, não é pacífico na doutrina trabalhista sendo necessário um olhar multidisciplinar, extraíndo conceitos nas fontes das doutrinas do Direito Empresarial e Econômico para dessa forma construir uma ideia mais elaborada de uma temática tão fundamental para o entendimento do

conceito de empregador, que o texto normativo erroneamente equiparou ambos como sinônimos. Embora no Direito do Trabalho, que normalmente se preocupa mais com a organização do trabalho, aponta que a empresa na maior parte dos casos é o mesmo que empregador, é importante observar a diferença substancial da natureza de ambos institutos para a compreensão de outros institutos como o de grupo econômico, protagonista do presente trabalho.

## 2.2 O EMPREGADOR

A definição do conceito de empregador é de grande relevância para o entendimento do tema, uma vez que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) ao definir empregador no art. 2º do seu texto normativo acaba equiparando-o indevidamente à empresa.

Na interpretação literal do dispositivo poderíamos deduzir que a definição elaborada pelo legislador originário une a figura do empregador e empresa para os fins da aplicação da CLT. Na perspectiva de Maurício Godinho Delgado (2019) o enunciado do artigo supracitado é tecnicamente falho, pois não se deve confundir a figura do empregador com a empresa, que possuem naturezas distintas. Empresa não é sujeito titular de direitos no ordenamento jurídico brasileiro enquanto empregador para o autor consiste na “pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado que contrata uma ou mais pessoas físicas para a prestação de seus serviços, sendo realizados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e sob subordinação” (DELGADO, 2019, p. 492).

Segundo Carlos Henrique Bezerra Leite (2019), a CLT reconhece literalmente dois tipos de empregadores, o típico e o por equiparação, do que pode ser extraído do art. 2º caput e do seu § 1º que dispõe que:

“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 Equipara-se a 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”.

Em consonância com o já exposto por Maurício Godinho Delgado, o texto normativo é tecnicamente falho, por desprezar tanto o fator de permanência, “pois

quem utiliza eventualmente energia de outrem não poderá ser empregador" (LEITE, 2019, p. 374), como por considerar indevidamente empregador com empresa.

O empregador pode ser definido de maneira geral como toda a entidade que utiliza da força de trabalho do empregado cumprindo os requisitos de subordinação, habitualidade, onerosidade, pessoalidade. Utiliza-se o termo entidade, como apresenta o autor, com a finalidade de demonstrar que o empregador poderá ser a pessoa física ou jurídica como é mais evidente, não impedindo outros entes não dotados de personalidade jurídica.

Numa perspectiva mais objetiva, o empregador pode ser definido como a pessoa física, jurídica ou ainda o ente destituído de personalidade jurídica, pois de fato não é exigido personalidade jurídica do empregador, que pode ser tanto uma sociedade de fato, como uma sociedade irregular que ainda não teve seus atos constitutivos registrados na repartição como a sociedade devidamente inscrita na Junta Comercial. Adequa-se a figura de empregador a partir daí o condomínio de apartamentos que emprega porteiros, zeladores, faxineiros e serventes de apartamentos residenciais sobre o regime de CLT, nos moldes do que dispõe à Lei nº 2.757/56. (MARTINS, 2023)

Fora da esfera simplesmente privada, a CLT no seu primeiro parágrafo do art. 2º classifica as denominadas empregadoras por equiparação, reconhecendo que as entidades que não possuem atividades econômicas também assumem riscos, sendo consideradas em virtude dessas e das demais características que envolvem a relação de trabalho empregadoras.

Os entes da administração direta e indireta como União, Estados, Municípios, autarquias, fundações entre outros também são considerados empregadores. (MARTINS, 2023) A empresa pública, sociedade de economia mista ou demais entidades que explorem atividade econômica não são isentas das obrigações trabalhistas, consideradas empregadoras conforme o texto constitucional (art. 173, § 1º da CRFB/88).

A partir da análise da doutrina, em especial na perspectiva majoritária, é indevido falar em empregador por equiparação, termo que remete a uma ramificação do conceito geral de empregador quanto às pessoas físicas ou jurídicas elencadas no § 1º do art. 2º da CLT, como os profissionais liberais ou instituições sem fins lucrativos por exemplo, uma vez que devem ser consideradas como empregadoras como as demais. A figura do empregador utiliza a força de trabalho do empregado por meio de

contrato estabelecido, não sendo um dos requisitos necessários visar o lucro (LEITE, 2019).

Ademais, diante de todo o exposto quanto a conceituação definitiva de empregador, que é motivo de discussão na doutrina trabalhista, para os fins do presente trabalho, o entendimento de que empregador no ordenamento jurídico brasileiro pode ser compreendido como a pessoa física ou jurídica ou ainda o ente despersonalificado que contrata trabalhadores para prestar serviços como empregados, podendo visar o lucro, não sendo requisito essencial para a sua configuração.

## 2.3 O ESTABELECIMENTO

Diante da natureza da temática do trabalho é necessário nos aprofundarmos também no conceito de estabelecimento, definido com maior precisão novamente nas doutrinas do Direito Econômico e do Direito Empresarial. A partir do caput do art. 1.142 do CC/02, estabelecimento pode ser compreendido como o todo o complexo de bens, materiais e/ou imateriais, organizado para o exercício da empresa, por empresário ou por sociedade empresária.

Com a definição apresentada pelo Código Civil podemos concluir que o estabelecimento é o todo organizado para que empresa exerça suas atividades e que esta não deve ser confundida com o estabelecimento. Note que a empresa envolve o estabelecimento totalmente, sendo uma parte menor inserida no conceito de empresa. O estabelecimento é, assim, o local onde a atividade é realizada, formando preços, distribuição de recursos, armazenamento dos produtos a serem comercializados, estabelecimento de metas entre outras atividades. (MARTINS, 2023).

Estabelecimento é compreendido por Carlos Henrique Bezerra Leite (2019), a partir da interpretação do que aponta Isis de Almeida como o local técnico da prestação do serviço, a unidade técnica da produção das atividades.

Contudo, sobre essa definição de estabelecimento, Sérgio Martins Pinto defende que estabelecimento envolve as coisas corpóreas e incorpóreas como instalações, maquinário, marca ou patentes entre outros. Entretanto, não podemos na perspectiva do autor, definir empresa como unidade econômica e estabelecimento como unidade técnica, pois nos casos em que a empresa possuir apenas um estabelecimento, ambas unidades acabariam se confundindo.

O Ministro do Tribunal Superior do Trabalho Mauricio Godinho Delgado amplia a definição apresentada pelo art. 1.142 do CC/02 e aponta que o estabelecimento é uma unidade particularizada da empresa, composta de um complexo de bens, materiais e imateriais como apresentado pelo legislador, mas também de relações jurídicas, reunidas como um todo unitário, um conjunto específico gerado pela empresa, em função das suas necessidades empresariais. Nas palavras do ministro é o “instrumento da atividade da empresa” (DELGADO, 2019, p. 499), ou seja, o estabelecimento é uma das diversas ferramentas que são dispostas para o empresário para o exercício da empresa.

### 3 DEFINIÇÃO DE GRUPO ECONÔMICO

A formação dos grupos econômicos não se restringe ao direito brasileiro, sendo uma estratégia empresarial que possibilita a consolidação do controle e coordenação de diferentes empresas sob uma única gestão centralizada. No direito brasileiro existe um esboço da definição do que consiste grupo econômico e suas implicações nas relações trabalhistas, sendo estruturada principalmente a partir da doutrina consolidada, sendo reconhecido no Direito do Trabalho para o estabelecimento de responsabilidades empregatícias entre as empresas que compõem o grupo.

#### 3.1 PERSPECTIVA HISTÓRICA SOBRE A FORMAÇÃO DOS GRUPOS ECONÔMICOS

Os grupos formados por empresas podem ser observados em diversas economias mundiais, não sendo um fenômeno exclusivo brasileiro. Nos países de origem anglo-saxônicos aparece a relação jurídica da *trust*, que consiste basicamente em confiar bens à titularidade e administração de terceiros (MALAVAZI e NATAL, 2021), junto com as holdings ou sociedade gestora matriz que exerce controle sobre outras empresas, tomando decisões que determinam a gestão das demais empresas integrantes (REIS, 2018).

Na Alemanha os grupos formados por grupos empresariais são denominados de *Konzerns*. As empresas integrantes de determinado *Konzern* são coordenadas por centro de tomada de decisões unitário. A Lei das Sociedades Anônimas Alemã define *Konzern* e as integrantes que compõem os grupos de duas maneiras: o primeiro modelo apresenta uma empresa dominante e uma ou mais empresas dependentes são unidas sob a direção da empresa dominante. O segundo modelo, por sua vez, é composto por empresas legalmente independentes unidas sob uma administração centralizada, sem haver relação de dependência entre as empresas (GORODNICHENKO, SCHAEFER & TALAVERA, 2009).

No direito brasileiro encontramos respaldo sobre grupo de sociedades de forma indireta, pois não existe definição objetiva de grupo de sociedades, mencionado somente as características gerais na Lei nº 6.404/76 ou Lei das Sociedades por Ações. O texto do dispositivo normativo determina que a sociedade controladora e

suas controladas podem constituir grupo de sociedades, mediante convenção pela qual se obriguem a combinar recursos ou esforços para atingir objetivos em comum, ou participar de atividades e ou empreendimentos em comum. (art. 265 da Lei nº 6.404/76).

O dispositivo seguinte declara que as relações entre as sociedades bem como a estrutura administrativa do grupo e as suas relações de coordenação / subordinação das sociedades filiadas serão estabelecidas por meio de convenção do grupo. O art. 266 ainda dispõe que cada uma das sociedades conserva a sua personalidade jurídica e patrimônio de forma individual. O caput do art. 267 designa que “O grupo de sociedades terá designação de que constarão as palavras ‘grupo de sociedades’ ou ‘grupo’”.

O Direito do Trabalho ao absorver o conceito de grupo de empresas não perpetuará a visão conferida pelo Direito Empresarial sobre os grupos, atribuindo principalmente o sentido de grupo como empregador. Segundo Sérgio Pinto Martins, “a legislação trabalhista conceitua o grupo de empresas para os efeitos da relação de emprego e não para outros fins (2023, p. 142)”, denotando o caráter prático que o legislador conferiu ao instituto quando o inseriu na legislação trabalhista.

### 3.2 GRUPOS ECONÔMICOS INSERIDOS NO DIREITO BRASILEIRO

A partir da interpretação literal do que estabelece os §§ 2º e 3º do art. 2º da CLT podemos extrair que a formação do grupo econômico, dentre os demais requisitos apresentados, não pode ser realizada por uma única empresa, sendo pressuposta a existência de no mínimo duas integrantes para formação do grupo. As empresas que estão inseridas dentro do grupo econômico estão submetidas a uma relação de dominação entre a empresa controladora e as controladas, seja essa dominação manifestada através do controle, direção ou administração.

O controle tem origem etimológica do francês *contrôle*, significando verificação em sua vertente administrativa. Portanto, controle se trata da possibilidade de uma empresa dominante influenciar outras, “podendo-se dizer que controlar uma empresa é subordinar os bens a ela atribuídos à consecução de suas finalidades” (SÉRGIO MARTINS, 2023, p. 142).

A dominação por controle pode ser exercida por uma empresa que possui a maioria das ações das dominadas ou por minoria, desde que consiga atrair um número

suficiente de votos alinhados com os seus interesses. Observando o conteúdo normativo da lei 6.404/76 podemos observar em seu art. 243, § 2º que:

Considera-se 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.

O parágrafo 4º do mesmo artigo define que haverá influência significativa quanto a investidora detém ou exerce poder de intervir nas decisões políticas de natureza financeira ou operacional sem controla-la. O parágrafo seguinte aponta a influência significativa presumida nos casos em que a investidora for titular de 20% ou mais do capital votante da empresa, sem exercer controle de fato.

É facultado aos estatutos a possibilidade de prever participação no conselho de representantes dos empregados por meio de eleição direta, organizada pela empresa em conjunto com as entidades sindicais representantes. Nos casos em que os trabalhadores participarem do Conselho de Administração é possível verificar a diluição do controle das sociedades anônimas (art. 140, parágrafo único, lei 6404/76).

Direção consiste no ato de agir exercendo autoridade. Compreender o significado de direção é vital pois nem sempre a propriedade determina a direção na atualidade, sendo as empresas em que os acionistas minoritários direcionam a sociedade um exemplo vívido da clara diferenciação entre propriedade e controle. Mesmo que fundamentados na teoria da instituição, compreendendo a empresa como instituição que perdura no tempo, ainda assim é evidente que a direção é exercida através dos órgãos de controle na empresa, sendo o poder direção dividido em poder diretivo, de fiscalização e disciplinar (MARTINS, 2023).

Administração, por sua vez, pode ser definida como o conjunto de ações organizadas com fim definido. Consiste no poder efetivo que uma empresa consegue exercer sobre outra, no que diz respeito à organização das atividades e gestão dos seus órgãos de controle. Essa definição de administração concebe a possibilidade de existir grupo nos casos em que uma empresa é arrendada a outra, pelo fato de ambas serem administradas por uma só pessoa. Contudo, conforme definido pelos dispositivos trabalhistas não há de se falar em grupo econômico somente pela existência de sócio comum, sendo necessário existir alguma forma de administração, controle ou direção em comum entre as empresas em questão. A impossibilidade de configuração de grupo por mera identidade de sócios encontra-se disposta no § 3º do

art. 2º da CLT, sendo necessário segundo o mesmo dispositivo “a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes”. Essas expressões apresentadas pelo legislador não são bem definidas no código, conferindo margem para interpretações diversas e divergências doutrinárias quanto ao tema.

Os três elementos apresentados tratam-se de requisitos cumulativos, sendo necessário a devida comprovação do interesse integrado, comunhão de interesses e atuação conjunta das empresas integrantes de grupo econômico. A doutrina aponta com certa frequência ao discorrer sobre o tema que o legislador ao elaborar o texto não utilizou conjunções que induzem ao pensamento de alternativas, fortalecendo a ideia de que os requisitos são cumulativos. Na jurisprudência também podemos encontrar respaldo da impossibilidade de configuração por mera identidade dos sócios, como no julgamento de Recurso Ordinário pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª região, dispondo que:

**GRUPO ECONÔMICO. DEMONSTRAÇÃO DE INTERESSE INTEGRADO E COMUNHÃO DE INTERESSES. CONFIRGURAÇÃO. RECURSO PROVIDO.**

A Lei 13.467/2017 alterou os requisitos para a formação do grupo econômico e, de acordo com os novos contornos do instituto, só é possível o respectivo reconhecimento quando houver hierarquia ou coordenação entre pessoas jurídicas, exigindo-se "a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes" (artigo 2º, §§ 2º e 3º, da CLT). A mera identidade de sócios, por si só, não permite a imposição de responsabilidade solidária com base em tal circunstância. Na hipótese, empresas do pai e da filha, primeira e segunda reclamadas, respectivamente, possuíam o mesmo ramo de atividade, do que se infere a comunhão de interesses, o que, por si só, seria suficiente para o reconhecimento do grupo econômico, nos termos do artigo 2º da CLT e do artigo 375, do CPC.

(TRT-2 10001800520185020481 SP, Relator: SERGIO ROBERTO RODRIGUES, 11ª Turma - Cadeira 5, Data de Publicação: 26/10/2020)

As alterações realizadas com a reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017) modificam a estrutura que define grupo econômico, estruturando os grupos por controle subordinação em que uma empresa ou grupo de sócios controla outras empresas, restringindo, entretanto o controle por coordenação, sendo respaldado pela Lei nº 5.889/73. Segundo Carlos Henrique Bezerra Leite (2019), essa reforma limita a responsabilidade solidária para fins trabalhistas, configurando grupo econômico somente quando houver subordinação, “pela nova lei, portanto, não há mais grupos

econômicos por coordenação ou gestão nas hipóteses em que os sócios de todas as empresas do grupo são sempre os mesmos" (LEITE, 2019, p. 383-384).

O autor nos aponta que o legislador reformador com essa restruturação buscou blindar os grupos econômicos horizontais, mantendo a independência administrativa entre elas como nas franquias ou grupos familiares, em que os empregados passam a desempenhar funções em mais de uma empresa alternadamente, em estrutura prática de empregador único.

Segundo Octavio Bueno Magano, reproduzido na doutrina de Carlos Henrique Bezerra Leite o grupo econômico detalhado na CLT é o grupo hierarquizado, em que prevalece a relação de subordinação entre uma empresa controladora e demais empresas controladas, as denominadas de *holding company*.

Quando observamos isoladamente os §§ 2º e 3º do art. 2º da CLT, inseridos com o advento da reforma trabalhista, podemos deduzir que ambas as exigências são contraditórias em si, pelo fato do legislador definir no § 2º que o grupo de empresas se forma a partir da direção, controle ou administração em comum e no parágrafo seguinte exigir a demonstração de interesse integrado, comunhão de interesses ou atuação conjunta dessas empresas (MARTINS, 2023).

Na prática, em contraponto com o entendimento exposto por Carlos Henrique Bezerra Leite, a inserção desse dispositivo aumentou as possibilidades de enquadramento de empresas em um grupo, sendo na interpretação lógico-racional, sistemática e teleológica do § 3º do art. 2º da CLT que somente nos casos notavelmente superficiais não haverá enquadramento, casos "em que a participação societária de um ou outro sócio nas empresas envolvidas seja minúscula, irrigária, absolutamente insignificante, inábil" (DELGADO, M. G. e DELGADO, G. N, 2017, p. 101). Seguindo esse pensamento, entende-se que qualquer participação que não seja completamente irrigária, evidencia naturalmente, na perspectiva dos autores, a óbvia demonstração dos três requisitos cumulativos estabelecidos pelo legislador reformista, e uma hipótese de inversão probatória em benefício do trabalhador reclamante.

Diante da perspectiva da ampliação das possibilidades de configuração de grupo econômico, surge o questionamento de quais os requisitos básicos característicos para que uma empresa integre um grupo. Inicialmente entende-se que um grupo de empresas deve possuir característica econômica, sendo de natureza industrial, comercial ou qualquer que seja a atividade, desde que possua natureza

econômica. Portanto, não poderão integrar grupo econômico, em regra, as associações de direito civil, os profissionais liberais e a administração pública, salvo exceções a serem elencadas a seguir (MARTINS, 2023).

O profissional liberal pode ser definido nos moldes do ordenamento jurídico contemporâneo como o profissional que pratica atividade uma regulamentada, com competência técnico-científica comprovada, mediante possibilidade de certo grau de subordinação, desde que não comprometa sua independência técnica nem a relação de confiança com o cliente (Maria C. B. DE MORAES e Gisela S. C. GUEDES, 2015, p. 7-8). Mesmo exercendo atividade econômica e podendo ser agrupados, para fins trabalhistas não é possível enquadrá-los como grupo econômico. O respaldo para essa afirmação se encontra na própria CLT, que no seu texto normativo diz que “equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais” (art. 2º, §1º da CLT), demonstrando que o legislador não tinha a intenção de considerá-los como grupo (MARTINS, 2023).

No mesmo sentido temos as associações, entidades benéficas e sindicatos, não sendo considerados como grupo por não possuir finalidade lucrativa e prestar serviços de natureza administrativa (MARTINS, 2023). Como regra a Administração Pública não poderá integrar grupo econômico. No ramo da administração direta, ou seja, União, Estados, Municípios e Distrito Federal essa regra é aplicada inteiramente, sendo impossibilitado que os entes integrem grupos. No entanto, na administração indireta, em especial nas sociedades de economia mista conforme apontado por Sérgio Martins Pinto, é plenamente possível que seja formado grupos econômicos, pois nesse caso existe exploração de atividade econômica, incluída no regramento do Direito do Trabalho.

Para formação de grupo econômico não é necessário essencialmente controle acionário, bastando a existência de obrigações entre as empresas determinadas por lei, dessa forma é possível que se formem grupos a partir do modelo de holding ou por controle, mas essas não são as únicas maneiras de constituir grupo econômico. O disposto normativo também possibilita que surja grupos a partir do controle exercido por pessoa física, desde que as pessoas possuam controle majoritário em diversas empresas, criando uma unidade de controle concentrada em nesses indivíduos, findando em um conjunto de decisões dessas empresas em prol de um único objetivo, de forma sistematizada. Essa possibilidade de formação de grupo a partir de pessoas

físicas surge no direito do trabalho, que amplia o disposto inicialmente na Lei nº 6.404/76 que restringia essa possibilidade somente para as sociedades.

Por fim, podemos observar a formação de grupo de empresas nas atividades rurais. A Lei especial responsável por regular as normas do trabalho rural é a lei nº 5.889/73. O conteúdo normativo da lei que estatui as normas do trabalho rural aponta que sempre que uma ou mais empresas, constituídas regularmente e com personalidade jurídica própria, estiverem sob direção, controle ou administração de outra, ou mesmo que possua autonomia, integre grupo econômico ou financeiro rural, responderão solidariamente nas obrigações decorrentes da relação de emprego, nos moldes do art. 3º, § 2º da lei.

A configuração de grupo pode ser estabelecida por coordenação. Sobre essa possibilidade o Tribunal Superior do Trabalho, em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista em 2018, reconhecendo a atuação coordenada entre as empresas, decidiu o seguinte:

**AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA  
INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DAS LEIS NOS 13.015/2014 E  
13.105/2015 E ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.105/2017 -  
DESCABIMENTO.**

1. **NULIDADE. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL.** Havendo manifestação acerca da matéria debatida nos autos, não há que se cogitar de nulidade por negativa de prestação jurisdicional. 2. **GRUPO ECONÔMICO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA.** As atividades desenvolvidas pelas reclamadas convergem para a consecução dos fins de uma instituições de ensino, formando, na realidade, um grupo econômico que atuava de maneira coordenada. Responsabilidade solidária que se mantém. Agravo de instrumento conhecido e desprovido.

(TST - AIRR: 117095420145010045, Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 07/11/2018, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/11/2018)

O legislador ao elaborar a norma especial ampliou a possibilidade de estabelecer grupo econômico por meio de coordenação e não somente por subordinação, cenário estruturado inicialmente na CLT, no art. 2º, § 2º. Quando a Lei nº 5.889/73 dispõe que "...mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico ou financeiro rural, serão responsáveis solidariamente nas obrigações decorrentes da relação de emprego" o legislador cria a possibilidade de estabelecer grupo por meio de coordenação, pois não existe subordinação ou controle de uma empresa sobre as demais, mas um alinhamento entre as empresas para atingir objetivos de forma coordenada, como acontece por exemplo com empresas

agroeconômicas, que detêm a direção de outra por possuir participação minoritária nas ações (MARTINS, 2023).

Contudo, em sentido contrário, após proferir decisão de Recurso de Revista interposto perante o Tribunal Superior do Trabalho, os Ministros da Segunda Turma, por unanimidade, decidiram que:

**RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA EXECUTADA NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. EXECUÇÃO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. GRUPO ECONÔMICO.**

1 - O Tribunal Regional adotou tese no sentido de que "a formação do grupo econômico trabalhista não depende de efetiva direção hierárquica e controle da chamada empresa líder, mas de ligação por coordenação e atuação conjunta". 2 - A jurisprudência desta Corte se orienta no sentido de que, para a configuração de grupo econômico é necessário que exista relação hierárquica entre as empresas ou efetivo controle exercido por uma delas, o que, na hipótese dos autos, não restou evidenciado. Precedentes da SBDI-1. Recurso de revista conhecido e provido.

(TST - RR: 10000845920185020070, Relator: Delaide Alves Miranda Arantes, Data de Julgamento: 23/06/2021, 2<sup>a</sup> Turma, Data de Publicação: 25/06/2021)

Assim sendo, os Ministros afirmaram que a jurisprudência da Corte do Tribunal Superior trabalhista conhece somente o grupo econômico configurado por meio da relação hierárquica, não admitindo os grupos formados por relação de atuação conjunta, afastando a responsabilidade solidária imputada a empresa terceira embargante.

### 3.3 CONTEXTO HISTÓRICO DA TEORIA DA DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA

A teoria da desconsideração da personalidade jurídica pode ser definida como uma técnica-judicial de exceção, processualmente aplicável nos casos em que o juiz constatar, mediante análise do caso concreto que os dirigentes, controladores ou acionistas de determinada pessoa jurídica utilizaram da personalidade indevidamente com fins ilícitos, abusivos ou para prejudicar terceiros. Como medida excepcional, deve inexistir previsão legal expressa de solidariedade obrigacional ou responsabilidade de terceiros, servindo apenas para à resolução do caso concreto, sem afetar as outras obrigações e/ou desconstituindo sua personalidade, ressaltando-se o seu caráter processual (Napoleão N. M. FILHO, 2009).

A teoria da desconsideração da personalidade jurídica surgiu originariamente na Common Law norte-americana e britânica em meados do século XIX, quando o magistrado decidiu, observando através da personalidade jurídica, o sócio e o considerando para os fins dos efeitos de obrigações patrimoniais decorrentes das atividades da pessoa jurídica que o sujeito administrava.

O debate doutrinário e sua instituição ocorreu no decorrer do século seguinte, através de estudiosos do direito como Maurice Wormser nos Estados Unidos, Pierro Verrucoli na Itália e Rolf Serick na Alemanha. No Brasil a jurisprudência adotou a figura jurídica durante a primeira metade do século XX, antes mesmo de disposição normativa sobre a temática. A Lei nº 8.078/1990, lei de natureza consumerista, foi a primeira a legislar sobre o instituto, dispondo em seu art. 28 que:

O juiz poderá desconsiderar a personalidade jurídica da sociedade quando, e detimento do consumidor, houver abuso de direito, excesso de poder, infração da lei, fato ou ato ilícito ou violação dos estatutos ou contrato social. A desconsideração também será efetivada quando houver falência, estado de insolvência, encerramento ou inatividade da pessoa jurídica provocados por má administração.

Mesmo esboçado já no ano de 1990 a desconsideração foi positivada definitivamente somente com a promulgação do Código Civil de 2002. Segundo Gilberto Gomes Bruschi a desconsideração da personalidade jurídica configura um meio de repressão à frustração da atividade de execução, caracterizado pela decretação da ineficácia relativa ao limite do patrimônio da pessoa jurídica, permitindo que a execução alcance os bens dos “sócios, ex-sócios, acionistas, ex-acionistas, administradores, ex-administradores e sociedades do mesmo grupo econômico; ou, ainda, que sejam atingidos os bens da pessoa jurídica por obrigações contraídas por eles, no caso da chamada ‘desconsideração inversa da personalidade jurídica’” (BRUSCHI, 2016, p. 138).

No ramo do direito trabalhista brasileiro a noção de desconsideração da personalidade jurídica da figura do empregador tende a ser mais ampla, buscando assegurar a efetividade dos direitos sociais fundamentais através do patrimônio dos sócios, em caso de frustração da execução, priorizando mesmo no campo do Direito Civil e do Direito Empresarial a preferência pela relativização das fronteiras jurídicas entre o patrimônio da empresa e dos sócios, quando a finalidade é a satisfação da obrigação (DELGADO, 2019).

Como já desenvolvido exaustivamente ao longo do presente trabalho, cada uma das empresas, individualmente, é autônoma em relação às demais, entretanto, o empregador real é o grupo econômico em si. Embora os grupos não possuam uma personalidade jurídica própria ainda é possível aplicar a teoria da desconsideração da personalidade jurídica, sendo desnecessário a descaracterização para o cumprimento dos efeitos do Direito do Trabalho, cumprindo os requisitos exigidos pelo remédio processual por sua natureza de excepcionalidade. Dessa maneira, torna-se mister dissertar acerca do que podemos compreender como solidariedade passiva e ativa, total ou parcialmente.

### 3.4 MODALIDADES DE RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA

O debate quanto à responsabilidade solidária no contexto das relações empresariais e trabalhistas é essencial para a compreensão da dinâmica das relações jurídica entre empresas e empregados. No ramo trabalhista a atribuição de responsabilidade solidária passiva entre empresas integrantes de grupo confere ao credor a opção de exigir a dívida trabalhista de mais de uma empresa, ampliando a possibilidade de satisfação do crédito. Já no caso da solidariedade ativa é permitido que cada trabalhador enquanto credor solidário exigir o cumprimento integral da prestação, com respaldo no que dispõe o Código Civil.

#### 3.4.1 Responsabilidade Solidária Passiva

Na solidariedade passiva, encontrada no caput do art. 275 do CC/02, o credor em questão tem o direito de exigir a satisfação da dívida em comum de um ou de alguns dos devedores solidários, de forma total ou parcial, e sendo o pagamento realizado parcialmente, todos os outros devedores permanecem obrigados pelo saldo restante.

Ressalta-se que na solidariedade passiva com fins trabalhistas não existem “devedores” – no sentido estrito do termo importado do Direito Civil – e sim sujeitos distintos responsáveis solidariamente perante eventual credor. Não existe um débito necessariamente, mas uma obrigação a ser satisfeita, motivo pelo qual o empregado na posição de credor não poderia ação simultaneamente todas as empresas pertencentes ao grupo, mas somente aquela que lhe contratou, salvo quando extinta a relação de emprego (LEITE, 2019, p. 388).

A teoria da solidariedade passiva determina que o grupo de empresas não é um empregador único, pois conforme apresentado no parágrafo anterior o instrumento presume a responsabilidade comum entre as empresas, sendo que a própria lei preservou a personalidade jurídica de cada uma das empresas relacionadas. O objetivo do ordenamento jurídico justrabalhista com a promulgação dos conteúdos normativos referentes à responsabilidade, em destaque o art. 2º, §2º da CLT e o art. 3º, § 2º da Lei nº 5.889/73, foi garantir a devida execução dos créditos trabalhistas em resposta ao gradual crescimento da pulverização dos empreendimentos empresariais brasileiros e a consequente despersonalização do empregador, dificultando ao reclamante identificar devidamente e, conseguindo a sentença de mérito favorável, satisfazer a obrigação devida (DELGADO, 2019). A solidariedade passiva entre as diversas empresas integrantes de um mesmo complexo empresarial surge como resposta ao contexto apresentado.

As empresas integrantes de um determinado grupo econômico são responsáveis passivamente pelos créditos laborais decorrentes de contrato empregatício firmado, ainda que exclusivamente com uma única empresa do grupo. Ressalta-se diante dessa modalidade de responsabilidade a necessidade do autor que busca a satisfação do crédito de indicar na propositura da ação trabalhista os integrantes pertencentes ao grupo em questão, para que lhes seja oportunizado à ampla defesa e o contraditório devidos constitucionalmente (DELGADO, 2019). Destaca-se que o conteúdo normativo relativo aos grupos econômicos de natureza rural prevê somente a responsabilidade solidária das obrigações que surgem da relação entre empregador e empregado.

### 3.4.2 Responsabilidade Solidária Ativa

A solidariedade ativa, por sua vez, encontra fundamentação no monismo jurídico e estabelece que cada um dos credores solidários possui o direito de exigir do devedor o cumprimento da prestação por inteiro, conforme estabelece o caput do art. 267 do CC, dispondo de forma literal que “cada um dos credores solidários tem direito a exigir do devedor o cumprimento da prestação por inteiro”.

A teoria da solidariedade ativa enquadra o grupo de empresas que integra determinado grupo econômico como responsável conjuntamente “em função do que os empregados de qualquer empresa do grupo são, na verdade, empregados de todo o grupo” (LEITE, 2019, p. 389). Esse raciocínio jurídico é respaldado pela interpretação extensiva da expressão contida na CLT que aponta que a definição é

extensa para os efeitos da relação de emprego de forma geral, reconhecendo o tempo de serviço prestado em qualquer das empresas como tempo único, possibilidade de transferência, observadas as possíveis restrições e a possibilidade de equiparação salarial entre os empregados de empresas que pertencem ao mesmo grupo.

O princípio da teoria da solidariedade ativa em contraponto é o de que embora exista um grupo de empresas, com personalidades jurídicas individuais e diversas, enquanto grupo, formam um único empregador, sendo que o empregado ao exercer suas atividades para uma determinada empresa do grupo, presta serviço para o grupo como um todo, sendo o grupo credor do trabalho desempenhado pelo empregado (MARTINS, 2023).

Observando as regras estabelecidas pelo Direito Civil, podemos compreender que é plenamente possível que haja débito sem responsabilidade, com o exemplo de maior destaque, a prescrição e as dívidas de jogo. O inverso também é possível, ou seja, que exista responsabilidade sem débito, como na garantia real, que confere ao credor o direito de se fazer pagar, como no caso do penhor, da anticrese e a da hipoteca, hipóteses elencadas e definidas pelo código civil.

Dessa maneira, embora as empresas integrantes de grupo econômico sejam autônomas em relação as demais, possuindo personalidade jurídica própria, na forma estabelecida pelo § 2º do art. 2º da CLT, ao integrarem o grupo configuram-se para os fins das relações trabalhistas um único empregador, sendo possível como elencado anteriormente o remanejamento do empregado, ou a utilização dos seus serviços na medida das necessidades do grupo.

Para exemplificar a situação apresentada no parágrafo anterior, suponha que a empresa “A”, pessoa jurídica de direito privado devidamente registrada, lida dentre outras atividades com demandas relacionadas à proteção de dados de seis clientes cadastrados no seu banco de dados. Em função do surgimento de novas demandas e alinhada com o grupo ao qual pertence decide transferir essa atividade de proteção de dados para a empresa “B”, integrante do mesmo grupo econômico que a empresa “A”, que passa a assumir a demanda dos clientes permanentemente, sendo necessária e lícita, no exemplo apresentado, a transferência dos empregados que desempenham as atividades necessárias, não havendo problemas no remanejamento dos funcionários pelas empresas.

Segundo o doutrinador Sérgio Martins Pinto (2023) os direitos trabalhistas como o do 13º salário, férias proporcionais ao tempo de serviço ou estabilidade,

podem somar-se se o empregado trabalhou em mais de uma empresa do mesmo grupo, denominado pela doutrina de *accessio temporis*. O autor destaca que mesmo que o empregado seja transferido do exterior para trabalhar no Brasil, o seu tempo de serviço no exterior para o mesmo grupo de empresas será computado para os fins do direito trabalhista brasileiro.

É possível concluir, portanto, que a responsabilidade adotada pelo direito trabalhista brasileiro com relação à grupo econômico é a responsabilidade solidária passiva e ativa para os efeitos da relação de emprego, sendo o empregador único. Se houvesse solidariedade apenas passiva as empresas seriam responsáveis somente pelas obrigações assumidas individualmente por elas.

O empregado na realidade prática tem a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) feita na empresa em que presta os seus serviços de fato. Contudo isso não impede na empresa que realiza a administração geral das demais, ou que o empregado tenha sua admissão feita em nome de uma empresa e a sua baixa em nome de outra, em virtude de existir somente um empregador para fins do direito trabalhista, sendo as transferências entre as empresas necessariamente anotadas na CTPS, registrando as movimentações do trabalhador dentro do grupo.

O doutrinador Carlos Henrique Bezerra Leite (2019) nos alerta que embora seja sedutora a teoria do empregador único apresentada, ele segue a linha de pensamento da teoria da solidariedade passiva, com as devidas advertências feitas por Amauri Mascaro Nascimento, que diz que:

grupo de empresas, em face da nossa lei, não é empregador único, a menos que se sustente que o grupo de empresas é, por sua vez, uma empresa. Esse raciocínio seria de difícil aceitação para o caso, porque a lei expressamente declara que no grupo as empresas devem ser autônomas, cada uma tendo personalidade jurídica própria (LEITE, 2019, p. 389-390)

O direito positivo brasileiro em vigor veda a possibilidade de empresas coligadas possam constituir uma só, exceto em casos de fusão, incorporação ou transformação, ultrapassando a esfera da solidariedade e atingido a sucessão de empresas no direito trabalhista.

### 3.5 A TEORIA DO EMPREGADOR ÚNICO

Nas relações de trabalho entre empregador e empregado existentes dentro dos grupos econômicos podemos observar o surgimento da figura do empregador único, para os fins trabalhistas, destacamos que o empregado poderá prestar os seus serviços em mais de uma empresa do grupo econômico, inclusive durante a mesma jornada de trabalho, sendo devido, entretanto, somente um salário, pois não se presumirá a coexistência de mais de um contrato, conforme estabelece a Súmula 129 do TST, emitida em 1982 dispondo que “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 corrente interpretativa da ordem jurídica brasileira adepta da teoria do empregador único sustenta a união da solidariedade passiva e da solidariedade ativa das entidades que integram grupo econômico, em face do mesmo contrato, “solidariedade dual, portanto, ativa e passiva em face do conjunto do contrato de trabalho” (DELGADO, 2019, p. 507).

Tal corrente comprehende que a solidariedade das empresas que pertencem a determinado grupo econômico não se restringe somente as obrigações trabalhistas decorrentes dos contratos empregatícios firmados, mas também perante os direitos que favorecem os grupos em função dos mesmos contratos firmados, apresentando contornos dessa solidariedade passiva e ativa simultâneas no caso dos grupos econômicos.

Sobre o tema a segunda turma do Tribunal Regional do Trabalho da 6º região decidiu consoante a Súmula que:

**RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. ACÚMULO DE FUNÇÕES. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM FAVOR DE MAIS DE UMA EMPRESA DO MESMO GRUPO ECONÔMICO. PLUS SALARIAL INDEVIDO.**

A prestação de labor em benefício de mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, na mesma atividade e dentro da mesma jornada de trabalho, não caracteriza acúmulo de funções, hábil a ensejar o pagamento de um plus remuneratório, tendo em vista que o conglomerado funciona, na realidade, como um empregador único, ainda que a formalização contratual tenha se dado com apenas uma das pessoas jurídicas. Incide no caso, por analogia, o disposto na Súmula 129 do C. TST, segundo a qual "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". Precedentes do TST. Recurso ordinário a que se nega provimento. (Processo: ROT - 0001464-61.2017.5.06.0005, Redator: Solange Moura de Andrade, Data de julgamento: 05/05/2020, Segunda Turma, Data da assinatura: 05/05/2020)

(TRT-6 - RO: 00014646120175060005, Data de Julgamento: 05/05/2020, Segunda Turma)

Contudo, se houver o ajuste em contrário apontado na Súmula é plenamente possível que o empregado tenha mais de um contrato de trabalho e consequentemente mais de um salário, acumulando ainda outros benefícios como 13º salário e férias em ambos os contratos, havendo o direito de gozar dos seus direitos provenientes de cada um dos empregos.

A presente Súmula parece demonstrar uma inclinação jurisprudencial pela teoria do empregador único, em função da não-presunção de mais de um contrato como regra para funcionário que exerça suas atividades em mais de uma empresa pertencente à mesmo grupo econômico durante as suas jornadas de trabalho, raciocínio que mesmo com ressalvas é acompanhado pelo doutrinador Carlos Henrique Bezerra Leite (2019, p. 390).

Portanto, com respaldo no que dispõe o art. 2º, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho podemos concluir que existe a responsabilidade solidária entre empresas pertencentes ao mesmo grupo para fins trabalhistas decorrentes das relações de emprego empreendidas por uma das integrantes, em função da teoria do empregador único. Sobre o tema, o judiciário já vinha aplicando essa regra em relação ao pagamento de verbas trabalhistas devidas por uma das empresas integrantes do grupo, bastando a participação em um mesmo empreendimento, atuação coordenada mesmo que não houvesse necessariamente um controle por subordinação e a existência de uma empresa controladora (OLIVEIRA, Renan Cruvinel, 2018, p. 142-143), como observado nas seguintes decisões de Recurso de Revista do TST:

#### RECURSO DE REVISTA. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. GRUPO ECONÔMICO.

I. Extrai-se do acórdão regional que a decisão está fundamentada na aplicação dos efeitos da revelia, previstos no art. 319 do CPC, cujo texto estabelece que, "se o réu não contestar a ação, reputar-se-ão verdadeiros os fatos afirmados pelo autor". Nesse contexto, ao condenar as Reclamadas de forma solidária pelo pagamento das verbas trabalhistas deferidas ao Reclamante, sob o fundamento de que as empresas Reclamadas formam grupo econômico em decorrência da constituição de sociedade de fato entre elas, o Tribunal

Regional não violou o art. 2º, § 2º, da CLT, mas julgou a controvérsia em conformidade com os seus termos, os quais preveem a responsabilidade solidária entre as empresas pertencentes ao mesmo grupo econômico. II. Recurso de revista de que não se conhece. (TST - RR: 0037900-33.2009.5.15.0010, Relator: Fernando Eizo Ono, Data de Julgamento: 29/04/2015, 4ª Turma, Data de Publicação: 29/05/2015)

#### RECURSO DE REVISTA - RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA - GRUPO ECONÔMICO - REVOLVIMENTO DE FATOS E PROVAS.

O art. 2º, § 2º, da CLT dispõe que quando uma empresa encontra-se sob direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo econômico, serão ambas solidariamente responsáveis pelas verbas trabalhistas devidas a seus empregados. O Tribunal Regional, com base nos fatos e provas constantes nos autos, constatou que as reclamadas integram o mesmo grupo econômico, ocorrendo a ingerência conjunta nas atividades bancárias e a utilização do mesmo nome comercial. É inadmissível o recurso de revista em que, para se chegar à conclusão pretendida pela recorrente, seja imprescindível o reexame do arcabouço fático-probatório. Incide a Súmula nº 126 do TST. Recurso de revista não conhecido.

(TST - RR: 1638001720055090662, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 18/06/2014, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/04/2015)

Após a devida análise dos conceitos relacionados aos grupos econômicos durante o desenvolvimento desse capítulo, como também a definição que a doutrina nos apresenta de responsabilidade solidária, podemos estabelecer que a teoria da desconsideração da personalidade jurídica, aplicada de forma excepcional, não compromete a autonomia das empresas que integram um grupo econômico. Cada empresa é detentora de personalidade jurídica distinta, que inserida no contexto trabalhista, incumbe-se do papel de reconhecer a existência de responsabilidade solidária, tanto passiva quanto ativa, entre as empresas pertencentes ao mesmo grupo econômico.

Essa responsabilidade conjunta se fundamenta na interdependência dos grupos que atuam conjuntamente de forma coordenada de maneira horizontal ou por meio de subordinação de determinadas empresas em relação à uma empresa principal, o que justifica considerá-lo como um único empregador para efeitos legais.

Assim, o ordenamento jurídico brasileiro, com fulcro no que dispõe o artigo 2º, § 2º da CLT e demais citados, além da jurisprudência apresentada quanto ao tema, estabelece que o grupo econômico é tratado como um empregador único para os fins

do direito trabalhista, garantindo a proteção dos direitos dos trabalhadores sem desconsiderar a autonomia das empresas que o compõem.

Logo, a responsabilidade solidária entre as empresas do mesmo grupo econômico para fins trabalhistas é uma medida que visa equilibrar os interesses das partes envolvidas nas relações de trabalho práticas, assegurando a efetividade das relações de emprego e o cumprimento devido das obrigações legais, ao mesmo tempo em que respeita a estrutura organizacional e jurídica desenvolvida pelas empresas componentes dos grupos econômicos.

## 4 CANCELAMENTO DA SÚMULA 205 DO TST E SUAS CONSEQUÊNCIAS

A discussão central do presente trabalho reside nas possibilidades no direito trabalhista de execução de empresa integrante de grupo econômico nas diversas configurações que a prática dos tribunais enfrenta ao longo dos anos. Observando a produção normativa e jurisprudencial brasileira é possível esboçar qual o sentido conferido pelo legislador sobre as possibilidades de execução de integrante do grupo, além de qual o posicionamento adotado pelos tribunais na formação das suas decisões, com ênfase na Súmula 205 do Tribunal Superior do Trabalho e os desdobramentos jurídicos após o seu cancelamento.

### 4.1 EXECUÇÃO DE GRUPOS ECONÔMICOS E A SÚMULA 205 DO TST

Com a possibilidade das formações de grupo econômico oriundas da legislação trabalhista, os aplicadores do direito no desenvolvimento das relações trabalhistas, observando o instrumento jurídico se depararam com o questionamento da possibilidade de executar uma pessoa jurídica integrante de um grupo econômico que não fora indicada no processo desde o seu surgimento, por diversos fatores externos como sua a sua integração posterior ao marco inicial do processo ou por desconhecimento da parte autora de que a pessoa jurídica era integrante do grupo no momento da indicação das partes, entre outras possibilidades que se apresentam na prática trabalhista.

O debate doutrinário e jurisprudencial acerca desse tema surge e se entrelaça com a própria trajetória dentro do ordenamento jurídico da atualmente cancelada Súmula 205 do Tribunal Superior do Trabalho, que determinava à época de sua vigência que “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”.

Portanto, para que seja possível compreender devidamente sobre as possibilidades de execução ou suas inviabilidades após o início da fase de conhecimento do processo, faz-se necessário analisarmos brevemente o surgimento da Súmula, o período de vigência, e sua repercussão dentro da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (ROSADO e COSTA, 2023).

O enunciado da Súmula 205 do TST, cancelada em novembro de 2003 exigia a formação de “litisconsórcio passivo pelas entidades que se pretendiam ver declaradas como integrantes do grupo econômico” (DELGADO, 2019, p. 509), estabelecendo a obrigatoriedade de que a tese fosse examinada desde a fase de conhecimento no desenvolvimento do processo trabalhista, com a devida citação dos entes envolvidos e possibilidade de gozar de ampla defesa pelos interessados. Com a definição apresentada torna-se evidente que na vigência da Súmula citada, não possuiria validade jurídica a composição de integrante ao grupo econômico somente na fase de execução.

Assim sendo, se empresa “M”, pessoa jurídica de direito privado, integrasse um grupo econômico depois de dois anos do andamento processo, ou seja, em momento futuro ao ponto de início do litígio contra esse grupo, sendo o grupo posteriormente condenado, como não fora incluída na fase de conhecimento não haveria obrigação de pagamento da empresa sobre o título executivo judicial em questão. (DELGADO, 2019).

Embora o intuito do disposto na Súmula 205 do TST fosse conferir as empresas integrantes de grupo econômico o direito fundamental previsto no texto constitucional à ampla defesa (SILVA, 2015), a sua aplicação encontrava na prática trabalhista diversos obstáculos operacionais que inviabilizavam a devida satisfação do crédito trabalhista quando não era quitado por iniciativa da parte após o trânsito em julgado. O problema que possui maior relevância na perspectiva apresentada pelos autores Thiago Mira de Assumpção Rosado e Rogério Farias Costa (2023) é o desconhecimento da existência de grupo econômico por parte do empregado, que via de regra não possuí acesso as informações necessárias das empresas integrantes para caracteriza-las como grupo econômico.

A doutrina ainda acentua quanto à possibilidade de formação ou incorporação de novas empresas ao grupo econômico pré-existente durante o decorrer do processo, com a finalidade exclusiva de fraudar o processo, inviabilizando a apresentação na fase de conhecimento dos integrantes do grupo como estabelecido pela Súmula 205 do TST em 1985 e dificultado ou inviabilizando em alguns casos o processo de execução, sendo uma verdadeira manobra para mesmo condenado evitar pagar os valores devidos. Sobre isso o autor Homero Batista Mateus da Silva, na sua obra intitulada “Curso de Direito do Trabalho Aplicado” p. 39 dispõe que:

A responsabilidade solidária decorre de comando expresso do art. 2º, § 2º, da CLT. A única controvérsia que poderia existir é se o réu apontado como integrante era realmente parte do grupo econômico ou se apenas exercia papel de parceiro, administrador, cliente ou fornecedor. Pode parecer surpreendente, mas, de fato, algumas relações comerciais se tornam tão promíscuas que levantam suspeitas sobre a coligação ou a retirada de lucros e dividendos por parte daqueles que, em princípio, eram apenas colaboradores de algumas etapas da cadeia produtiva. A exigência de que todos os integrantes do grupo econômico fossem citados na fase de conhecimento constava expressamente da Súmula 205 do TST, editada em 1985 e cancelada em 2003 (...)

A súmula permaneceu com plena vigência e efeitos por dezoito anos no ordenamento jurídico brasileiro. Com o transcorrer dos anos seguintes o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho passou por uma mudança substancial, fundamentada principalmente a partir da incorporação do conceito de empregador único, extraído da interpretação da redação do art. 2º, §2º, da CLT antes da reforma trabalhista, tema já desenvolvido com profundidade no presente trabalho em tópico anterior.

Na interpretação inicial do tribunal quanto ao dispositivo supracitado, o empregado de uma determinada empresa que porventura prestasse serviços a uma ou mais empresas coligadas, para os fins de aplicação do Direito do Trabalho, não seria o caso de centralizar o direito de defesa das empresas em questão. Dessa forma, embora o grupo em alguns assuntos atuasse de forma conjunta, deveria ainda assim ter sua autonomia individual respeitada (SILVA, 2015, p. 39).

O raciocínio em favor da Súmula era reforçado pelo que estabelecia o art. 568, I, do antigo CPC/1973 ou o seu correspondente no atual código, o art. 779, I do CPC/2015, que ao definir a legitimidade passiva exige que se tenha o nome do devedor estampado no título executivo, seja ele de natureza judicial ou extrajudicial. Contudo, como pode-se extrair da doutrina do autor Homero Batista Mateus da Silva, persistia ainda o risco de que durante o desenvolvimento do processo trabalhista surgissem novos grupos econômicos, tornando mesmo após o trânsito em julgado a execução ineficaz, em consonância com o destacado no presente trabalho anteriormente.

Em virtude da realidade prática do direito trabalhista, somada a gradual adesão à figura do empregador único na doutrina o tribunal, o entendimento do tribunal passou a definir como desnecessário à exigência da inclusão de todos os autores integrantes

de grupo já na fase de conhecimento, pois independentemente do arrolamento ou não das empresas, o empregador único consiste em uma figura jurídica que confere responsabilidade solidária a todos os seus integrantes, sendo oportunizado ao grupo econômico – enquanto empregador único – o exercício do contraditório e da ampla defesa, sem prejuízo para os integrantes.

A responsabilidade solidária nas modalidades ativa e passiva entre os membros integrantes de grupo econômico pode ser ressaltada também no conteúdo normativo do enunciado da Súmula 129 do TST, tratando de destacar que a prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico não caracteriza necessariamente à existência de mais de um contrato, salvo ajuste em sentido contrário realizado pelas partes, logo, reforçando a teoria do empregador único na jurisprudência trabalhista.

Com a introdução da figura do empregador único na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho a Súmula 205 foi cancelada em 2003, sendo plenamente possível a partir do cancelamento – preenchidos os requisitos nas normas trabalhistas – executar empresas integrantes de grupo econômico, independentemente de participar da fase cognitiva do processo (ROSADO e COSTA, 2023).

Entretanto, a possibilidade que surge com o cancelamento da súmula não é absoluta, pois, do contrário seria uma grave afronta aos princípios estabelecidos na Constituição Federal de 1988, destacando-se nesse caso o contraditório, a ampla defesa e o devido processo legal. Assim sendo, quando a prova da existência de grupo for evidente se torna desnecessário estabelecer uma cognição complexa. Em sentido contrário, prevalecendo a controvérsia sobre a existência ou não do grupo econômico no caso concreto, precisará ser esclarecido devidamente somente “por meio de complexa investigação probatória, o instrumento jurídico hábil a vencer tal desafio será, sem dúvida, o processo de cognição trabalhista, com as amplas prerrogativas de alegação, defesa e provas que lhe são inerentes” (DELGADO, 2019, p. 510).

Importante destacar que o cancelamento da Súmula devolve a questão da execução de integrante de grupo econômico ao plano da apreciação dos tribunais, estabelecendo jurisprudência sobre o tema, sendo equivocado afirmar que ao retirar a Súmula 205 em 2003 da lista de jurisprudência uniforme do TST representaria um verdadeiro endosso do Tribunal quanto a tese contrária.

Com o objetivo de evitar consideráveis prejuízos ao contraditório e à ampla defesa da empresa que integra grupo econômico acionada somente na fase de

execução a jurisprudência trabalhista tem admitido “a oposição de exceção de pré-executividade e o ajuizamento de embargos de terceiro, a despeito da exigência de garantia prévia do juízo para a impugnação executiva” (ROSADO e COSTA, 2023, p. 49).

Essa possibilidade admitida pela jurisprudência de determinados tribunais, entretanto, não garante efetivamente o contraditório no caso de exceção de pré-executividade e exigem ajuizamento de nova ação judicial para o exercício da defesa, aumentando a demanda do Poder Judiciário, sendo o incidente de desconsideração indireta o instrumento mais adequado para sanar o problema da violação do contraditório e da ampla defesa da empresa indicada em momento posterior à fase cognitiva.

Segundo Homero Batista Mateus da Silva destaca, o cancelamento representa ato neutro, que entrega o problema para os seus estágios primários de debate. O fato de não haver súmula editada em sentido contrário após o cancelamento da 205 reforça a ideia de neutralidade quanto ao tema em questão, posicionamento adotado pelo Tribunal Superior do Trabalho.

Com relação ao aspecto processual da responsabilidade solidária dos integrantes de grupo, o autor Maurício Godinho Delgado descreve ainda que a legislação trabalhista com respeito à dinâmica probatória do grupo econômico na fase de cognição não exige prova pré-constituída, sendo quaisquer meios lícitos de prova presentes no ordenamento jurídico brasileiro suficientes para demonstrar a existência do grupo.

Nos casos em que a existência do grupo for negada caberá ao autor da ação o ônus de evidenciar o fato constitutivo do seu direito, ressalvado os casos em que o magistrado conceder a inversão probatória. Por fim, é importante ressaltar que a solidariedade é presumida, não sendo necessário que seja comprovada, sendo os seus efeitos inerentes a existência do grupo econômico.

#### 4.2 O CANCELAMENTO DA SÚMULA 205 E A REPERCUSSÃO DO TEMA 1.232 PELO STF

Como já explorado e debatido anteriormente no presente trabalho, o entendimento que prevalecia no âmbito do Tribunal Superior e nos demais Tribunais do Trabalho é da existência da possibilidade de redirecionamento da execução em

face dos demais integrantes do grupo econômico, posicionamento condicionado à apreciação do caso concreto, que com o cancelamento da Súmula 205 oportunizou o debate aos tribunais.

A formação gradual da jurisprudência pós cancelamento da súmula ganhou novos contornos com o surgimento da decisão monocrática proferida no Recurso Extraordinário de nº 1.160.361/SP em setembro de 2021. Isto se deu com o advento da reforma trabalhista, em que uma parcela da doutrina defende que o legislador reformador extinguiu a figura do empregador único, em razão da alteração realizada no conteúdo do art. 2º § 2º da CLT, com a nova redação determinando que a solidariedade entre as partes ocorrerá a partir das obrigações emergentes do vínculo empregatício, em sentido contrário à redação anterior, com o texto de natureza consideravelmente mais ampla, dispondo quanto aos efeitos da relação de emprego de forma geral (ROSADO e COSTA, 2023).

Em decisão monocrática envolvendo a temática de execução de integrantes de grupos econômicos o Ministro Relator do Supremo Tribunal Federal, Gilmar Mendes, deu provimento ao Recurso Extraordinário com Agravo nº 1.160.361/SP, cassando a decisão do Tribunal Superior do Trabalho, nos autos do processo RR-0068600-43.2008.5.02.0089, determinando que outra fosse proferida com observância ao que dispõe a Súmula Vinculante 10 que determina que “viola a cláusula de reserva de plenário a decisão de órgão fracionário de tribunal que, embora não declare expressamente a constitucionalidade de lei ou ato normativo do poder público, afasta sua incidência, no todo ou em parte”, violando consequentemente nos moldes da decisão do ministro o disposto no art. 97 da CRFB/88, que trata justamente da reserva de plenário (STF - ARE: 1160361 SP 0068600-43.2008.5.02.0089, Relator: GILMAR MENDES, Data de Julgamento: 10/09/2021, Data de Publicação: 14/09/2021).

Os principais argumentos defendidos pelo Ministro Relator centralizam-se na violação à reserva de Plenário, pois o TST no conteúdo da decisão violou frontalmente o disposto no texto constitucional, ao deixar de aplicar a norma contida no art. 513, § 5º, do CPC/15 que determina que “o cumprimento da sentença não poderá ser promovido em face do fiador, do coobrigado ou do corresponsável que não tiver participado da fase de conhecimento”. Tal dispositivo, segundo o Ministro Relator, possuí aplicabilidade nos casos dos grupos econômicos.

O posicionamento que o Ministro Gilmar Mendes adotou sobre a temática ao proferir decisão possui ressalvas a serem observadas. Inicialmente, segundo a perspectiva dos autores Thiago Mira de Assumpção Rosado e Rogério Farias Costa o recurso em questão sequer deveria ter sido conhecido pelo Ministro do Supremo Tribunal Federal, uma vez que não atendeu aos pressupostos da repercussão geral, previsto no art. 1.035 do CPC/15, definindo que “o Supremo Tribunal Federal, em decisão irrecorrível, não conecerá o recurso extraordinário quando a questão constitucional nele versada não tiver repercussão geral, nos termos deste artigo”.

Os autores defendem que a violação aos princípios do devido processo legal, do contraditório e da ampla defesa, previstos respectivamente no art. 5º, LIV e LV é meramente reflexa, ou seja, quando o seu reconhecimento não dependa de exame da norma ordinária aplicada pela decisão recorrida.

A decisão de não conhecer o Recurso de Revista pelo TST contradiz o estabelecido no Tema 181 da Repercussão Geral. Isso ocorreu porque o recurso se deu em virtude do não preenchimento do requisito necessário estabelecido pelo artigo 896, § 2º, da CLT, que exige a alegação de ofensa direta e literal a norma da Constituição Federal nos recursos de revista interpostos na fase de execução trabalhista (ROSADO e COSTA, 2023).

Um outro aspecto que merece destaque é o princípio da subsidiariedade estabelecido na própria CLT e na reforçado na doutrina trabalhista, que estabelece que as normas de natureza trabalhista serão aplicadas prioritariamente em detrimento das demais, sendo o direito que o processual comum somente será aplicado subsidiariamente no que o direito trabalhista for omissa.

Quanto ao tema da execução trabalhista o art. 889 da CLT define que “aos trâmites e incidentes do processo da execução são aplicáveis, naquilo em que não contravierem ao presente Título, os preceitos que regem o processo dos executivos fiscais para a cobrança judicial da dívida ativa da Fazenda Pública Federal”, atribuindo prioridade para a Lei de Execução Fiscal na fase de execução trabalhista, prevalecendo sobre o CPC.

Com a decisão monocrática do Ministro Relator do STF os autos retornaram ao TST e em uma nova apreciação do Recurso a 4ª Turma da corte decidiu no sentido de conhecer o Recurso de Revista, reproduzindo o mérito o posicionamento preliminar do Ministro Gilmar Mendes, afastando a responsabilidade da empresa recorrente e

aplicando por entender omissão da legislação do trabalho o disposto no § 5º do art. 513 do CPC.

O entendimento estabelecido pelo Ministro Gilmar Mendes e a sua reprodução na nova decisão do Tribunal Superior do Trabalho é uma decisão precipitada, em virtude de todo o exposto no presente trabalho.

O posicionamento adotado pelos autores se mostra acertado, pois como explanado, existem aspectos que sustentam a ideia de que o Ministro, ao proferir a decisão monocrática, não empreendeu uma análise aprofundada pertinente à temática sobre o cerne da execução dos grupos econômicos.

Nesse sentido, o julgamento precoce e a falta de um exame detalhado das nuances e particularidades envolvidas na matéria em destaque, revelam que a decisão do ministro fora emitida sem a devida reflexão necessária, sendo acompanhado pelo TST durante a nova apreciação do Recurso. Tal circunstância evidencia a necessidade de uma análise mais criteriosa e abrangente dos elementos fáticos e jurídicos relevantes, evitando conclusões equivocadas que possam comprometer a adequada solução do problema (ROSADO e COSTA, 2023).

Entretanto, mesmo diante das ressalvas apresentadas quanto à decisão proferida, o Presidente do Supremo Tribunal Federal, em apreciação da temática acabou reconhecendo a Repercussão Geral do Tema 1.232, que trata da possibilidade de inclusão no polo passivo da lide, na fase de execução trabalhista, de empresa integrante de grupo econômico que não participou do processo de conhecimento, centralizando o cerne da discussão acerca da possibilidade de inclusão ou não de empresa participante de grupo após início do processo de conhecimento nas mãos do Supremo Tribunal Federal.

#### **4.3 O VOTO DO MINISTRO DIAS TOFFOLI E AS POSSÍVEIS IMPLICAÇÕES NA FASE DE EXECUÇÃO**

Enquanto persistir o debate em torno do reconhecimento de integrante de grupo econômico na fase de execução trabalhista – em virtude da declaração da repercussão geral do tema – as execuções trabalhistas que possuem natureza temática permanecerão paralisadas até que seja decidido pelo Supremo Tribunal Federal.

A suspensão nacional fora determinada em maio de 2023 pelo fato de que o tema, segundo o Ministro Dias Toffoli, é objeto de discussão nas instâncias inferiores da justiça trabalhistas por um período de mais de vinte anos, acentuando a insegurança jurídica em detrimento das decisões disformes, sendo fundamental decidir com cautela pois o posicionamento do STF vinculará diversos processos em trâmite na justiça trabalhista, acarretando relevantes consequências sociais e econômicas.

Em novembro de 2023, em julgamento virtual o relator, o Ministro Dias Toffoli votou quanto ao tema 1.232 da seguinte forma:

É permitida a inclusão, no polo passivo da execução trabalhista, de pessoa jurídica pertencente ao mesmo grupo econômico (art. 2º, §§ 2º e 3º da CLT) e que não participou da fase de conhecimento, desde que o redirecionamento seja precedido da instauração de incidente de desconsideração da pessoa jurídica, nos termos do art. 133 a 137 do CPC, com as modificações do art. 855-A da CLT. Aplica-se tal procedimento mesmo aos redirecionamentos operados antes da Reforma Trabalhista de 2017. (falta referenciar certo) Plenário, Sessão Virtual de 3.11.2023 a 10.11.2023.

O entendimento de que as empresas integrantes de grupo econômico podem ser alcançadas na fase de execução, independente de constar no título executivo, sendo possível a declaração incidental da responsabilidade solidária com base na figura do empregador único, podendo a empresa incluída no polo passivo da lide defender-se através dos embargos à execução. Contudo, sempre houve certa resistência à essa orientação com a alegação a flagrante violação ao devido processo legal, contraditório e ampla defesa, tese reforçada com o posterior art. 513, § 5º do CPC/15 (GUIMARÃES, CALCINI E JAMBERG, 2023).

De acordo com o Relatório Justiça em Números 2023, documento que confere publicidade e transparência ao Poder Judiciário, os processos baixados na fase de conhecimento são consideravelmente superiores aos baixados na fase de execução na justiça trabalhista, indicando que a fase executória ainda enfrenta desafios para sua concretização.

Na perspectiva da proposta do relator para que a empresa seja incluída mesmo após o fim da fase de conhecimento, com o reconhecimento de grupo econômico, só será possível através da prévia instauração do incidente de desconsideração da personalidade jurídica (IDPJ), procedimento previsto nos artigos 133 ao 137 do CPC/15, determinando o seguinte:

Art. 133. O incidente de desconsideração da personalidade jurídica será instaurado a pedido da parte ou do Ministério Público, quando lhe couber intervir no processo.

§1º – O pedido de desconsideração da personalidade jurídica observará os pressupostos previstos em lei.

§2º – Aplica-se o disposto neste Capítulo à hipótese de desconsideração inversa da personalidade jurídica.

Art. 134. O incidente de desconsideração é cabível em todas as fases do processo de conhecimento, no cumprimento de sentença e na execução fundada em título executivo extrajudicial.

§1º – A instauração do incidente será imediatamente comunicada ao distribuidor para as anotações devidas.

§2º – Dispensa-se a instauração do incidente se a desconsideração da personalidade jurídica for requerida na petição inicial, hipótese em que será citado o sócio ou a pessoa jurídica.

§ 3º – A instauração do incidente suspenderá o processo, salvo na hipótese do § 2º.

§4º – O requerimento deve demonstrar o preenchimento dos pressupostos legais específicos para desconsideração da personalidade jurídica.

Art. 135. Instaurado o incidente, o sócio ou a pessoa jurídica será citado para manifestar-se e requerer as provas cabíveis no prazo de 15 (quinze) dias.

Art. 136. Concluída a instrução, se necessária, o incidente será resolvido por decisão interlocutória.

Parágrafo único. Se a decisão for proferida pelo relator, cabe agravo interno.

Art. 137. Acolhido o pedido de desconsideração, a alienação ou a oneração de bens, havida em fraude de execução, será ineficaz em relação ao requerente.

A aplicação dos referidos artigos do CPC/15 encontra respaldo no art. 855-A da CLT, inserido após o advento da Reforma Trabalhista. O relator durante o seu voto destacou que antes de realizar o redirecionamento da execução às empresas pertencentes ao mesmo grupo da executada, praticando contra elas atos de constrição de bens, deve-se intimar as empresas que desconhecem o litígio para manifestação e produção de provas em prazo estabelecido na lei, sendo o provimento recorrível, salvo as excepcionalidades concedidas a tutela provisória.

Em conformidade com tudo que fora exposto no presente trabalho, o instrumento do incidente de desconsideração da pessoa jurídica apresentado durante o voto do ministro, possui potencial para sanar a problemática da execução de empresa integrante de grupo em relação às demais soluções apresentadas pela jurisprudência e doutrina até então.

Inicialmente por garantir à empresa o reconhecimento da individualidade desta perante o grupo econômico e possibilite o exercício da ampla defesa e contraditórios prévios, por via incidental e sem garantia em juízo, em conformidade com o disposto na carta magna. A aplicação do instrumento ressalta que a formação dos grupos econômicos é complexa por sua natureza, não mais envolvendo a mera identidade de sócios promovida pela alteração normativa do art. 2º, §2º, da CLT, restringindo a grande amplitude normativa que à Reforma Trabalhista conferiu nos casos de formação dos grupos econômicos.

Nessa perspectiva, os requisitos apresentados na principal norma trabalhista, estes o interesse integrado, a comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas necessitariam ser submetidos na fase cognitiva ao contraditórios, não havendo mais presunção e podendo ser esses requisitos alcançados pela ferramenta do incidente de desconsideração da personalidade jurídica, aplicável ao Processo do Trabalho por força do art. 855-A da CLT (ROSADO e COSTA, 2023).

Essas características inerentes à devida aplicação da solução defendida pelo Ministro Dias Toffoli corroboram para a formação de uma decisão mais segura do ponto de vista jurídico, que não surpreende o integrante de determinado grupo econômico garantindo ao autor, comprovados os requisitos após instauração do IDPJ, a execução da empresa mesmo que citada somente em fase posterior a de conhecimento, satisfazendo devidamente o crédito.

Diante das possibilidades apresentadas pela doutrina e jurisprudência trabalhista esta parece ser a solução mais adequada, um ponto de equilíbrio entre o posicionamento inicial do STF, através da decisão monocrática do Ministro Gilmar Mendes, e o posicionamento anterior do TST, fundamentado principalmente na interpretação da CLT após o advento da Reforma em 2017.

Pode-se observar a adequação da solução por meio da instauração do incidente de desconsideração da personalidade jurídica, pois assim há a desconsideração das especificidades do processo trabalhista e os desdobramentos a partir da aplicação do art. 513, § 5º do CPC/15 aos casos do grupo econômico, tanto para novos processos, em virtude da dificuldade enfrentada pelos autores de identificar todos os integrantes de grupo previamente, como para as execuções já em andamento, permitindo a inclusão de empresas integrantes aos processos já existentes (ROSADO e COSTA, 2023). Por fim, a utilização do instrumento não

interfere na manutenção da aplicação da Lei de Execução Fiscal, conforme prevista pela própria CLT.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O debate em torno da possibilidade de execução de empresas que integrem grupo econômico no âmbito trabalhista denota a complexidade das relações jurídicas e as nuances enfrentadas pelos operadores do direito. A análise da Súmula 205 do TST, atualmente cancelada evidencia a importância histórica dessa discussão e necessidade de promover o debate, visto que em um período de cerca de duas décadas a jurisprudência brasileira ainda não é pacificada.

A Súmula 205, ao exigir a inclusão de todos os integrantes do grupo econômico desde a fase de conhecimento do processo, visava garantir o direito fundamental à ampla defesa, enfrentando, contudo, desafios operacionais na prática que limitavam sua eficácia. O seu cancelamento em 2003 representou um marco na jurisprudência trabalhista, devolvendo o tema para as instâncias primárias de debate e abrindo espaço para uma abordagem mais flexível e adaptável às complexidades das relações laborais.

A adesão da figura do empregador único por parte da doutrina e a adoção de mecanismos como a exceção de pré-executividade e o incidente de desconsideração indireta demonstram a necessidade de encontrar soluções que equilibrem a necessidade de eficiência processual com a proteção dos direitos das partes envolvidas. Embora o cancelamento da Súmula possa erroneamente indicar endosso à tese contrária, representou verdadeiro posicionamento de neutralidade adotado pelo Tribunal, refletindo a compreensão da complexidade do tema e a necessidade de uma análise cuidadosa nos casos concretos.

É fundamental ressaltar que, apesar das mudanças jurisprudenciais, a garantia dos princípios constitucionais permanece presente. As novas extensões emanadas das alterações legislativas sobre a responsabilidade dos integrantes de grupos econômicos devem sempre buscar esse equilíbrio, garantindo a efetividade do direito trabalhista de cumprimento quanto aos saldos trabalhistas sem comprometer os princípios fundamentais da justiça e da equidade.

O desenvolvimento do presente trabalho reflete a importância da análise sobre a execução de integrantes de grupos econômicos no contexto trabalhista e a necessidade de uma abordagem jurídica adequada às demandas da sociedade contemporânea.

Nesse sentido, a análise da decisão monocrática proferida precocemente no Recurso Extraordinário nº 1.160.361/SP e sua repercussão demonstram a importância desse tema, bem como os desafios enfrentados pelos tribunais na busca por uma interpretação adequada e equilibrada das normas aplicáveis.

A controvérsia gerada pela cassação da decisão do TST e a aplicação da Súmula Vinculante 10 e do art. 97 da CRFB/88 pelo STF evidenciam a necessidade de um debate aprofundado sobre a interpretação das normas legais e constitucionais envolvidas. A questão da reserva de Plenário, destacada na fundamentação do Ministro Relator Gilmar Mendes, suscita reflexões sobre a aplicação correta das normas processuais e o respeito aos princípios fundamentais do devido processo legal.

É relevante destacar, entretanto, que a decisão do STF em reconhecer a Repercussão Geral do Tema 1.232 representa um passo importante na busca por uma definição necessária e abrangente sobre a possibilidade de inclusão no polo passivo da lide, na fase de execução trabalhista, de empresas integrantes de grupo econômico que não participaram do processo de conhecimento.

Se a decisão do STF sobre o tema se mantiver no sentido do entendimento proferido pela decisão monocrática do Ministro Gilmar Mendes, concluindo no sentido da impossibilidade de inclusão somente na fase de execução, a decisão vinculante proferida pelo Supremo Tribunal Federal acarretará no aumento da insegurança jurídica nos processos de execuções trabalhistas, dificultando consideravelmente o acesso à justiça e criando obstáculos para os que buscam satisfazer os créditos trabalhistas em face de grupo econômico, pela obrigatoriedade de arrolar todas as empresas integrantes previamente como dispunha a Súmula 205 do TST durante o seu período de vigência, em cumprimento do disposto no supracitado art. 513, § 5º do CPC/15.

A discussão em torno da inclusão de integrantes de grupo econômico na fase de execução trabalhista apresentou uma solução viável na decisão proferida pelo relator, Ministro Dias Toffoli, durante o julgamento virtual do tema 1.232. A permissão para inclusão no polo passivo da execução, mesmo após o término da fase de conhecimento, desde que precedida da instauração do incidente de desconsideração da personalidade jurídica apresenta um caminho para resolução justa da problemática oportunizando a defesa sem restringir desproporcionalmente a possibilidade de inclusão posterior à fase cognitiva.

A aplicação do IDPJ, conforme previsto nos artigos 133 a 137 do CPC/15 e no art. 855-A da CLT, representa uma ferramenta positiva para enfrentar os desafios da execução trabalhista em casos de grupos econômicos. Esse instrumento assegura não apenas o devido processo legal, o contraditório e a ampla defesa, mas também reconhece a complexidade das relações empresariais e a individualidade das empresas inseridas dentro de um determinado grupo econômico.

Ao estabelecer a demonstração dos requisitos já estabelecidos na norma trabalhista como o interesse integrado, comunhão de interesses e atuação conjunta das empresas, o IDPJ permite uma análise criteriosa no caso concreto, evitando decisões precipitadas e garantindo que a inclusão de uma empresa no polo passivo da execução seja embasada em fatos concretos e legítimos. Isso contribui para a segurança jurídica e a efetividade da execução trabalhista, ao mesmo tempo em que não compromete a aplicação da Lei de Execução Fiscal, conforme previsto na CLT.

A solução proposta pelo Ministro Dias Toffoli representa um ponto de equilíbrio entre os diferentes posicionamentos jurisprudenciais e doutrinários, oferecendo uma alternativa viável e eficaz para a inclusão de empresas integrantes de grupo econômico na fase de execução trabalhista. Essa abordagem considera não apenas as demandas dos credores trabalhistas, mas também os direitos e garantias das empresas envolvidas, garantindo um processo justo e equitativo.

Por fim, a aplicação do IDPJ nas execuções trabalhistas revela-se como uma solução adequada e eficiente para enfrentar os desafios decorrentes da complexidade das relações empresariais, contribuindo para a efetividade da justiça trabalhista e a proteção dos direitos dos trabalhadores.

## REFERÊNCIAS

- ARAGÃO, Diego Zanetti. A Desconsideração da Personalidade Jurídica. **JusBrasil**. 2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-desconsideracao-da-personalidade-juridica/669777926> Acesso em: 19 dez. 2023.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 13 set. 2023.
- BRASIL. Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm). Acesso em: 16 dez. 2023.
- BRASIL. Lei n.º 6.404, de 15 de dezembro de 1976. **Dispõe sobre as Sociedades por Ações**. Brasília, DF. Diário Oficial da União, 1976. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6404consol.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6404consol.htm). Acesso em: 11 abr. 2024
- BRASIL. Lei n.º 2.757, de 23 de abril de 1956. **Dispõe sobre a situação dos empregados porteiros, zeladores, faxineiros e serventes de prédios de apartamentos residenciais**. Brasília, DF. Diário Oficial da União, 1956. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l2757.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l2757.htm). Acesso em: 25 fev. 2024.
- BRASIL. Lei n.º 5.889, de 8 de junho de 1973. **Estatui normas reguladoras do trabalho rural**. Brasília, DF. Diário Oficial da União, 1973. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l5889.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5889.htm). Acesso em: 14 mar. 2024
- BRASIL. Lei n.º 8.078, de 11 de setembro de 1990. **Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências**. Brasília, DF. Diário Oficial da União, [2007]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8078compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078compilado.htm). Acesso em: 20 jan. 2024
- BRASIL. Lei n. 13.105 de 16 de março de 2015. **Código de Processo Civil**. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm). Acesso em 22 fev. 2024.
- BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017b. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943[...]**. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm). Acesso em: 25 fev. 2024.
- BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário nº 1000180-05.2018.5.02.0481**. GRUPO ECONÔMICO. DEMONSTRAÇÃO DE INTERESSE INTEGRADO E COMUNHÃO DE INTERESSES [...] Relator: Sérgio Roberto Rodrigues, 26 de outubro de 2020. Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/1118799174>. Acesso em: 11 abr. 2024

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista Ag-AIRR 10284-52.2016.5.03.0146.** AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI N° 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017 [...] Relator: Mauricio Godinho Delgado, 14 de Dezembro de 2018. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/659757427>. Acesso em: 7 jan. 2024

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista RR 1000084-59.2018.5.02.0070.** RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA EXECUTADA NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. EXECUÇÃO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. GRUPO ECONÔMICO [...] Relator: Delaide Alves Miranda Arantes, 25 de Junho de 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1237501793>. Acesso em: 14 mar. 2024

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. **Recurso Ordinário nº 0001464-61.2017.5.06.0005.** RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE. ACÚMULO DE FUNÇÕES. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM FAVOR DE MAIS DE UMA EMPRESA DO MESMO GRUPO ECONÔMICO. PLUS SALARIAL INDEVIDO [...] Relatora: Des. Solange Moura de Andrade, 05 de maio de 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-6/853389566/inteiro-teor-853389576>. Acesso em: 13 fev. 2024

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista RR 37900-33.2009.5.15.0010.** RECURSO DE REVISTA. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. GRUPO ECONÔMICO [...] Relator: Fernando Eizo Ono, 25 de maio de 2015. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/193136137>. Acesso em: 22 jan. 2024

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista RR 163800-17.2005.5.09.0662.** RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA - GRUPO ECONÔMICO - REVOLVIMENTO DE FATOS E PROVAS [...] Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 10 de abril de 2015. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/180423813>. Acesso em: 21 jan. 2024

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário com Agravo nº 1.160.361/SP.** Agravo interposto contra decisão de inadmissibilidade de recurso extraordinário formalizado em face de acórdão do Tribunal Superior do Trabalho. Recorrente Amadeus Brasil Ltda. Recorrido Luiz Fernando Machado Ruivo. Relator: Min Gilmar Mendes, 10 de setembro de 2021. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15347752593&ext=.pdf>. Acesso em: 22 nov. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n.º 205, de 21 de novembro de 2003.** 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. Disponível em: [https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_201\\_250.html#SUM-205](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-205). Acesso em: 11 fev. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n.º 129, de 21 de novembro de 2003.** 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. Disponível em:  
[https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_201\\_250.html#SUM-205](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-205). Acesso em: 11 fev. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Súmula Vinculante n.º 10, de 27 de junho de 2008.** Viola a cláusula de reserva de plenário (CF, artigo 97) a decisão de órgão fracionário de tribunal que, embora não declare expressamente a constitucionalidade de lei ou ato normativo do poder público, afasta sua incidência, no todo ou em parte. Disponível em:  
[https://www.coad.com.br/busca/detalhe\\_16/2224/Sumulas\\_e\\_enunciados](https://www.coad.com.br/busca/detalhe_16/2224/Sumulas_e_enunciados). Acesso em: 13 fev. 2024

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Repercussão Geral no RE 1387795/MG.** Relator Min. Ayres Britto. Julgado em 13/09/2022, DJE 12/09/2022. Disponível em:  
<https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=6422105&numeroProcesso=1387795&classeProcesso=RE&numeroTema=1232>. Acesso em: 22 nov. 2023.

BRUSCHI, Gilberto Gomes; NOLASCO, Rita Dias; AMADEO, Rodolfo da Costa Manso Real. **Fraudes Patrimoniais e a desconsideração da personalidade jurídica no Código de Processo Civil de 2015.** 1ª edição. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.

CALCINI, Ricardo; MORAES, Leandro Bocchi de. Grupo econômico na execução trabalhista: a solução via IDPJ. **Consultor Jurídico.** 2023. Disponível em:  
<https://www.conjur.com.br/2023-nov-16/grupo-economico-na-execucao-trabalhista-a-solucao-via-idpj-pelo-stf/> Acesso em: 14 jan. 2024.

CORDEIRO, Wolney de Macedo. **Execução no processo do trabalho.** 4ª ed. Salvador: Juspodivm, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho:** Obra Revista e atualizada conforme a Lei da Reforma Trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18ª ed. São Paulo, SP: LTr Editora, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil com comentários à Lei n. 13.467/2017.** São Paulo, SP: LTr Editora, 2017.

GORODNICHENKO, Yuriy; SCHAEFER, Dorothea; TALAVERA, Oleksandr. Financial constraints and continental business groups: Evidence from German Konzerns Research in International Business and Financ, **Res. Int. Bus. Finan.**, p. 233-242, 2009. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0275531908000433> Acesso em: 28 mar. 2024.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do trabalho científico.** 4.ed. São Paulo: Atlas, 1992.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra; **Curso de Direito do Trabalho.** 11<sup>a</sup> ed. São Paulo, SP: Saraiva Jur, 2019.

MAIA FILHO, Napoleão Nunes. **A desconsideração da pessoa jurídica em face da evolução do direito obrigacional e os limites da sua aplicação judicial.** Disponível em: <https://ww2.stj.jus.br/publicacaoinstitucional/index.php/dout20anos/article/view/3415/3539>. Acesso em: 07 mar. 2024.

MALAVAZI, Carolina de Souza; NATAL, Lucas. A forma com que a alta classe brasileira utiliza o trust ao seu favor. **Migalhas.** 2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/343158/a-forma-com-que-a-alta-classe-brasileira-utiliza-o-trust-ao-seu-favor> Acesso em: 07 mar. 2024

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 39<sup>a</sup> ed. Bela Vista, SP: Saraiva Jur, 2023. ISBN 978-65-5362-747-5. Ebook.

MORAES, Maria Celina Bodin de; GUEDES, Gisela Sampaio da Cruz. Anotações sobre a responsabilidade civil do profissional liberal. **Civilistica.com**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 2, p. 1–28, 2015. Disponível em: <https://civilistica.emnuvens.com.br/redc/article/view/213>. Acesso em: 11 fev. 2024.

OLIVEIRA, Renan Cruvinel de. A Responsabilidade Solidária entre Sociedades Empresárias de um mesmo Grupo Econômico por Infrações ao Direito da Concorrência. **Revista de Defesa da Concorrência**, [s. l.], v. 6, n. 2, p. 130-160, 21 nov. 2018. Disponível em: <https://revista.cade.gov.br/index.php/revistadedefesadaconcorrencia/article/view/381>. Acesso em: 15 jan. 2024.

ROSADO, Thiago Mira de Assumpção; FARIA, Rogério. Será o fim do reconhecimento do Grupo Econômico na Execução Trabalhista? **Revista Eletrônica do TRT-PR. Curitiba: TRT-9<sup>a</sup> Região**, v. 12, n. 117, p. 38-55, fev. 2023.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado – Volume 1 Parte Geral.** 1<sup>a</sup> ed. São Paulo: Revista dos Tribunais Ltda. 2015.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado – Volume 10 – Execução Trabalhista.** 1<sup>a</sup> ed. São Paulo: Revista dos Tribunais Ltda. 2015.