



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIA JURÍDICAS
DEPARTAMENTO DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

André Fonseca Rodi

**AS CONSEQUÊNCIAS DA SOLIDARIEDADE DUAL NA INCLUSÃO AO POLO
PASSIVO DE EMPRESAS PERTENCENTES A GRUPO ECONÔMICO NO
PROCESSO TRABALHISTA**

Florianópolis
2023

André Fonseca Rodi

**AS CONSEQUÊNCIAS DA SOLIDARIEDADE DUAL NA INCLUSÃO AO POLO
PASSIVO DE EMPRESAS PERTENCENTES A GRUPO ECONÔMICO NO
PROCESSO TRABALHISTA**

Trabalho de Conclusão de Curso submetido ao curso de Direito do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal de Santa Catarina como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel em direito.

Orientador: Prof. Dr. Marco Antônio César Villatore
Coorientadora: Bruna Henrique Mendonça

Florianópolis

2023

Rodi, André Fonseca

As consequências da solidariedade dual na inclusão ao polo passivo de empresas pertencentes a grupo econômico no processo trabalhista / André Fonseca Rodi ; orientador, Prof. Dr. Marco Antônio César Villatore, coorientadora, Bruna Henrique Mendonça, 2023.

63 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) -
Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências Jurídicas, Graduação em Direito, Florianópolis, 2023.

Inclui referências.

1. Direito. 2. Direito do Trabalho. 3. Grupo econômico. 4. Solidariedade dual. 5. Execução trabalhista. I. Villatore, Prof. Dr. Marco Antônio César. II. Mendonça, Bruna Henrique. III. Universidade Federal de Santa Catarina. Graduação em Direito. IV. Título.

AGRADECIMENTOS

A conclusão dessa longa jornada, que em certos momentos parece ter passado em um piscar de olhos, é um momento de grande orgulho e felicidade, serei eternamente grato pela oportunidade de passar cinco anos da minha vida em um ambiente como a Universidade Federal de Santa Catarina. É também um momento de reflexão acerca das pessoas que merecem uma menção especial, pois sem elas a experiência não teria sido proveitosa, enriquecedora e prazerosa.

Primeiramente, presto meus mais sinceros agradecimentos ao meu orientador Dr. Marco Antônio César Villatore, e à minha coorientadora Bruna Henrique Mendonça, sem a disponibilidade, atenção e dedicação de ambos esse trabalho sequer existiria. Adicionalmente, devo agradecer aos membros da banca, Igor Diolindo Silva e Fernando Grass Guedes, pela participação de extrema valia nesse processo.

O ensino acadêmico não é a única fonte de aprendizado durante a graduação, por isso agradeço ao escritório Melo Prates Oliveira pela oportunidade de estágio, cujas contribuições à minha formação foram imensuráveis. Faço um destaque especial ao Dr. Maykon, por todo conhecimento que compartilhou comigo.

Sem dúvida a experiência que tive dentro da UFSC não seria a mesma sem as pessoas com as quais a partilhei, por isso, agradeço a todos colegas pelas trocas de ideias e novas perspectivas que me proporcionaram, pelo constante auxílio e incentivo no desempenho das obrigações acadêmicas, e pelos inúmeros momentos de diversão e descontração que sempre guardarei com enorme carinho. Dentre tantas pessoas queridas, preciso reconhecer em especial o meu amigo Henrique pela grande parceria, tanto nas atividades em dupla quanto nas festividades. Além dos colegas de curso, expresso minha gratidão aos caros amigos Pedro e Vini pelo prazeroso convívio, o qual vem de muito anos antes do ingresso na UFSC e espero aproveitar por muitos mais.

Por último faço o agradecimento mais importante de todos, aquele que nunca poderá ser expresso adequadamente em meras palavras, aos meus pais Paul e Monique. O seu incondicional apoio me proporcionou todas as belas oportunidades e experiências que tive e virei a ter em minha vida, dentre elas a possibilidade de concluir meus estudos em uma instituição dessa grandeza. Agradeço-os de coração por isso e por todos os bons momentos que vivemos juntos até o presente.

RESUMO

O presente trabalho mira a investigação acerca de uma modalidade de responsabilidade denominada solidária dual, também conhecida por teoria do empregador único, no que diz respeito às possíveis consequências que sua recepção teria no processo trabalhista, mais especificamente, na inclusão de empresas supostamente pertencentes a um grupo econômico no polo passivo. O principal efeito em potencial é a possibilidade de se executar empresa, integrante de grupo econômico, que não participou da fase de conhecimento, por isso, investiga-se a legalidade dessa possibilidade e sua compatibilidade com o ordenamento jurídico vigente em um cenário em que houvesse acolhimento expresso da teoria. Além da discussão acerca das consequências dentro do ordenamento jurídico atual, também é realizada especulação acerca de inovações legislativas e jurisprudenciais que poderiam vir a ser observadas. Para atingir esses objetivos se faz uso da pesquisa bibliográfica, normativa, jurisprudencial e doutrinária, ponderando as normas e princípios aplicáveis, bem como o posicionamento dos importantes tribunais em temas relacionados. A conclusão atingida é de que a execução contra empresa integrante de grupo econômico, não participante da fase de conhecimento, seria válida mediante a recepção da solidariedade dual. No entanto, por motivos processuais e ausência de motivação ao legislador, entendeu-se como difícil enxergar mudanças na legislação para facilitar a defesa por parte de empresas que se tornam mais sujeitas a inserção inadequada no polo passivo.

Palavras-chave: Grupo econômico, Teoria do empregador único, execução trabalhista.

ABSTRACT

This paper aims to investigate a type of responsibility called dual solidarity, or single-employer theory, addressing the possible consequences that its reception would have in the labor legal process, more specifically, in the inclusion as a defendant of companies supposedly belonging to an economic group. The main potential effect is the possibility of executing a company, part of an economic group, which did not participate in the discovery phase. For this reason, the legality of this possibility and its compatibility with the current legal system are being investigated in a scenario where the theory was expressly accepted. In addition to the discussion about the consequences within the current legal system, speculation about legislative and jurisprudential innovations that could be observed is also carried out. To achieve these objectives, use is made of bibliographical, normative, jurisprudential, and doctrinal research, pondering the applicable norms and principles, as well as the position of important courts on related themes. The conclusion reached is that the execution against a company belonging to an economic group, which did not participate in the discovery phase, would be valid upon the reception of dual solidarity. However, for procedural reasons and the legislator's lack of motivation, it was understood to be difficult to see changes in the legislation to facilitate the defense on behalf of companies that would become more susceptible to inappropriate insertion as defendants.

Keywords: Economic group, sole-employer theory, execution of labor lawsuits

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	8
2	O PROCESSO TRABALHISTA	11
2.1	AS FONTES DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO	11
2.2	A EXECUÇÃO TRABALHISTA	12
2.3	PRINCÍPIOS ATINENTES AO TEMA	16
2.3.1	Princípios do Direito do Trabalho	16
2.3.2	Princípios Constitucionais	18
3	O GRUPO ECONÔMICO, A RESPONSABILIZAÇÃO DESTES E A TEORIA DO EMPREGADOR ÚNICO	21
3.1	O EMPREGADOR	21
3.1.1	O grupo econômico	22
3.2	A RESPONSABILIDADE DO GRUPO ECONÔMICO	26
3.2.1	Solidariedade passiva	26
3.2.2	Solidariedade ativa	27
3.3	A TEORIA DO EMPREGADOR ÚNICO	28
3.3.1	Evolução histórica	29
3.3.2	Divergência doutrinária quanto à teoria	31
3.4	O MOMENTO DE INCLUSÃO DE EMPRESAS PERTENCENTES A GRUPO ECONÔMICO NO POLO PASSIVO DE PROCESSO TRABALHISTA	32
3.5	A POSSIBILIDADE DE EXECUÇÃO CONTRA EMPRESAS INTEGRANTES DE GRUPO ECONÔMICO NÃO PRESENTES NA FASE DE CONHECIMENTO	34
3.5.1	Divergência jurisprudencial quanto a essa possibilidade	34
3.5.1.1	Súmula 205 do TST	35
3.5.1.2	Recurso Extraordinário com Agravo de nº. 1.160.361/SP	35
3.5.1.3	Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 488	37
3.5.1.4	Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 951	38
3.5.1.5	Recurso Extraordinário nº 1387795 e Tema 1232 de repercussão geral	38
3.5.1.6	Cenário atual	41
3.5.2	Divergência doutrinária quanto a esta possibilidade	42

4	AS CONSEQUÊNCIAS DA SOLIDARIEDADE DUAL NOS PROCESSOS TRABALHISTAS ENVOLVENDO GRUPOS ECONÔMICOS	44
4.1	CONSEQUÊNCIAS DENTRO DO ORDENAMENTO JURÍDICO ATUAL	45
4.2	POSSÍVEIS INOVAÇÕES	50
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	58

1 INTRODUÇÃO

Mira-se no presente trabalho investigar os reflexos jurídicos oriundos da adoção da solidariedade dual, ou teoria do empregador único, em relação à inclusão de empresas, alegadamente, pertencentes a grupo econômico no polo passivo de processo trabalhista, assim esclarecendo a fase processual pertinente para isto, bem como os reflexos no momento da execução.

O tema é dotado de indiscutível relevância, à medida que a discussão segue animosa em diferentes planos do direito, com grandes divergências sendo observadas entre ilustres doutrinadores e entre os tribunais de maior importância para o Direito Trabalhista, sendo iminente a chegada de uma decisão de suma importância, principalmente após o Tribunal Superior do Trabalho (TST) suspender ações envolvendo a inclusão de empresa de mesmo grupo econômico no polo passivo de reclamação trabalhista na execução.

É cada vez mais comum a presença de extensos grupos econômicos, tanto no caso da união de entidades com composição societária originalmente distinta, quanto com a prática adotada por certos empresários de atribuir nova pessoa jurídica a cada pequeno ramo de sua operação ou local onde atua. Seja essa escolha feita por meros fins operacionais, financeiros e tributários, ou com objetivos mais sinistros de ocultar recursos e evadir o pagamento de créditos trabalhistas, a realidade é que o fenômeno afeta significativamente os processos judiciais oriundos dessas relações de trabalho, incluindo a de emprego.

Muito se é debatido acerca da teoria do empregador único, desde o seu mérito, sua aceitação (ou não) no direito brasileiro, até quais seriam suas consequências.

Uma das principais suposições é que ela permitiria a execução de empresa que não participou da fase de conhecimento. Essa prerrogativa gera extrema polêmica desde a doutrina até os tribunais superiores do Brasil. É compreensível o debate, visto que às empresas pode parecer uma permissão injusta e prejudicial à defesa, limitada na fase executória, enquanto aos trabalhadores, e àqueles que os defendem, a vedação dessa prática seria enxergada como empecilho à obtenção de créditos trabalhistas, permitindo a empresas de grupo econômico que manejem seus recursos com o intuito de frustrar a execução.

Torna-se claro, portanto, que não é nada surpreendente a animosidade presente no debate acerca do assunto, pode ser arguido que a adoção ou rejeição da teoria poderia ter impactos estruturais no Direito Trabalhista, mais especificamente à responsabilização e subsequente execução de empresas associadas aos grupos econômicos. Por estes motivos, debruçar-se sobre as consequências é imprescindível.

O interesse pelo tema é natural após atuação prática dentro das atividades desenvolvidas no estágio, com a observação e participação em diversos processos nos quais o polo passivo se encontra preenchido por múltiplas empresas pertencentes a grupo econômico. Dentro dessas ocorrências surgem casos em que pode surgir a impressão de que a divisão de empresas em inúmeros braços é utilizada para acobertar fundos e dificultar o seguimento ou a execução de processos trabalhistas, causando o desejo de que fosse facilitado o trabalho do reclamante.

No entanto, se tem a presença de outros casos, em que a primeira vista aparenta ser nítida, ou ao menos muito provável, a associação de devida empresa a um grupo econômico, no entanto, essa noção vem a se demonstrar equivocada após investigação mais a fundo. Casos dessa natureza fazem com que se aprecie a oportunidade fornecida ao réu para que se defenda amplamente.

As particularidades e dificuldades associadas a esses processos levantam questionamentos e ponderações sobre estas mesmas peculiaridades. É de se esperar que o aprofundamento na matéria, necessário para a elaboração desta pesquisa de conclusão de curso, sirva para sanar algumas dessas dúvidas, ao mesmo tempo que gere novos questionamentos, o que é essencial na busca pelo conhecimento.

O trabalho seguirá os conformes do método monográfico no que diz respeito ao procedimento. Quanto ao método de abordagem, optou-se pelo dedutivo, partindo das premissas, princípios e regras mais amplas para investigar os seus efeitos em um fenômeno jurídico mais específico. Por fim, quanto ao tipo de pesquisa, serão utilizadas bibliográfica, normativa, jurisprudencial e doutrinária.

A divisão foi feita em três capítulos, expressando os objetivos do trabalho. O primeiro trata do processo trabalhista, da execução e dos princípios que guiam esse ramo do direito.

O segundo se aprofunda nos grupos econômicos, na responsabilização destes e na teoria do grupo econômico. Por último, no terceiro capítulo se investiga os efeitos da adoção dessa teoria no processo trabalhista, principalmente no tocante à inclusão no polo passivo e na execução.

2 O PROCESSO TRABALHISTA

Neste capítulo é feita a apresentação de pontos basilares, imprescindíveis para qualquer discussão posterior de maior complexidade. Assim, discorre-se acerca das fontes do processo trabalhista, aprofunda-se um pouco mais na execução, de grande relevância à problemática abordada pelo trabalho, e finaliza-se com uma breve passagem acerca dos princípios que serão de suma importância aos debates levantados nos capítulos seguintes.

2.1 AS FONTES DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO

O Direito Processual do Trabalho tem como fonte formal direta, primeiramente, a Constituição de 1988, com suas normas processuais gerais e até específicas (como a competência do Direito Trabalhista). Abaixo desta, no patamar infraconstitucional, tem-se como fontes mais importantes a Consolidação das Leis de Trabalho, a Lei n.º 5.584/1970, o Código de Processo Civil, cuja aplicação é subsidiária e supletiva, a Lei n.º 6.830/1980 (Lei de Execução Fiscal) e a Lei n.º 7.701/1988 (LEITE, 2019, p. 22-23).

Como fontes indiretas se tem a doutrina e a jurisprudência, o status da primeira como fonte não é inteiramente pacífico, porém sua importância ao direito é inegável. Apesar de as súmulas regulares pertencerem a esta categoria de fontes indiretas, o instituto da súmula vinculante, introduzido pelo artigo 103-A da CRFB/1988, tem o caráter de fonte formal direta (LEITE, 2019, p. 24-25).

Embora possuidor de princípios e institutos próprios, é necessário reconhecer que o direito processual do trabalho não goza de autonomia absoluta em relação ao direito processual civil. Seria difícil afirmar o contrário à medida que a hermenêutica que compreende a interpretação e aplicação das normas processuais, é derivada da teoria geral do direito processual civil, embora as prioridades e postura necessárias para a boa atuação do intérprete sejam distintas, considerando o caráter de busca pela justiça social e o enfrentamento da desigualdade de recursos e poder associada ao modelo de trabalho capitalista (LEITE, 2019, p. 49).

O CPC/2015, primeiramente consagra os valores e princípios constitucionais como requisitos necessários na aplicação das normas. Um destaque mais relevante ao tema vem também no início do código, no artigo 15:

Art. 15 - Na ausência de normas que regulem processos eleitorais, trabalhistas ou administrativos, as disposições deste Código lhes serão aplicadas supletiva e subsidiariamente.

O jurista Mauro Schiavi (2015, p. 10-11) entende que conjugando-se o artigo 15 do CPC com os artigos 769 e 889, da CLT, temos que o CPC se aplica ao processo do trabalho nas seguintes hipóteses de: omissão, seja essa total ou parcial, da norma processual trabalhista, abrindo espaço para a norma processual civil ser aplicada de maneira subsidiária ou supletiva para preencher o lugar de norma inexistente ou complementar lei omissa; ainda que não omissa a CLT, se as normas do processo civil forem mais efetivas que as da CLT e compatíveis com os princípios do processo do trabalho.

2.2 A EXECUÇÃO TRABALHISTA

Duas correntes distintas se posicionam quanto à natureza da execução trabalhista, alguns a classificam como um processo à parte, enquanto outra vertente o classifica como uma fase executiva do processo de cognição. Bezerra Leite (2019, p. 427-429) identifica a existência de ambas modalidades, o processo autônomo no que se refere a títulos extrajudiciais e apenas um módulo no caso de título judicial, no caso a sentença de processo de conhecimento.

É o momento do processo em que já ocorreu o reconhecimento de algum bem ou importância pecuniária devida ao credor, restando apenas questões como acertamento dos cálculos de liquidação, averiguação dos juros e correção monetária, assim como encargos de cunho previdenciário e fiscal. Por último, se buscam mecanismos coercitivos para que o pagamento venha ser concretizado pelo devedor (SILVA, 2015, p.19).

Como possibilidade de defesa neste momento processual, existem os embargos à execução, incidente processual previsto no artigo 884 da CLT, que, a princípio, necessita para sua apresentação a garantia da execução em sua

totalidade, seu prazo decadencial é equivalente a cinco dias para sujeitos do direito privado.

Art. 884 - Garantida a execução ou penhorados os bens, terá o executado 5 (cinco) dias para apresentar embargos, cabendo igual prazo ao exequente para impugnação.

§ 1º. - A matéria de defesa será restrita às alegações de cumprimento da decisão ou do acordo, quitação ou prescrição da dívida.

§ 2º. - Se na defesa tiverem sido arroladas testemunhas, poderá o Juiz ou o Presidente do Tribunal, caso julgue necessários seus depoimentos, marcar audiência para a produção das provas, a qual deverá realizar-se dentro de 5 (cinco) dias.

§ 3º. - Somente nos embargos à penhora poderá o executado impugnar a sentença de liquidação, cabendo ao exequente igual direito e no mesmo prazo. (Incluído pela Lei nº. 2.244, de 23.6.1954)

§ 4º. Julgar-se-ão na mesma sentença os embargos e as impugnações à liquidação apresentadas pelos credores trabalhista e previdenciário. (Redação dada pela Lei nº. 10.035, de 2000)

§ 5º. Considera-se inexigível o título judicial fundado em lei ou ato normativo declarados inconstitucionais pelo Supremo Tribunal Federal ou em aplicação ou interpretação tidas por incompatíveis com a Constituição Federal. (Incluído pela Medida provisória nº. 2.180-35, de 2001)

§ 6º. A exigência da garantia ou penhora não se aplica às entidades filantrópicas e/ou àqueles que compõem ou compuseram a diretoria dessas instituições. (Incluído pela Lei nº. 13.467, de 2017)

A matéria a ser discutida, segundo o artigo 884, § 1º., da CLT, restringe-se às alegações de cumprimento da ação. No entanto, é defendida a aplicação subsidiária do CPC, na forma de seu artigo 525, § 1º., o que expande o rol de possibilidades para incluir: a falta ou nulidade de citação na fase de conhecimento, a ilegitimidade da parte, a inexecutabilidade do título ou obrigação, dentre outras matérias pertinentes (LEITE, 2019, p. 476-477).

Aprofundando-se na questão da matéria abrangida, é de fato questão controversa, o artigo 884 da CLT dá a entender pela sua redação que se trata de algo para se discutir matéria simples e restrita. No entanto, se assim fosse o caso, não haveria a necessidade da figura dos embargos, pois para comprovar algo como a quitação da dívida é difícil imaginar um juízo negando a apresentação de um comprovante de pagamento, o mesmo vale para outras situações de natureza similar (SILVA, 2015, p. 235).

Outro argumento a favor da expansão do escopo dos embargos à execução é a previsão, presente no § 2º do artigo 884, da CLT, que prevê a possibilidade da oitiva de testemunhas. Essa permissão escancara o fato de que não se resume a provas de pagamentos ou arguição de prescrição, não haveria qualquer

necessidade de produção de prova oral para a comprovação destes impedimentos à penhora de bens (SILVA, 2015, p. 236).

Embora o artigo seja omissivo em relação a essa prerrogativa, a ausência ou nulidade de citação na fase do conhecimento pode ser discutida em matéria de embargos à execução, conclusão lógica visto que esta é a primeira oportunidade para isso após o recebimento de citação no âmbito da execução. Em defesa dessa possibilidade, cita-se o artigo 525, § 1º, I, do CPC/2015, que embasa a possibilidade, assim como o artigo 475-L, I, do CPC/1973 fazia anteriormente à promulgação do novo CPC (SILVA, 2015, p. 237).

Essa argumentação serve para os casos em que a parte esteve à margem do processo na fase de conhecimento, como em certas citações por edital, ou uma citação nula cujas demais intimações subsequentes foram ao mesmo endereço equivocado. À medida que a penhora necessitará do deslocamento de oficial de justiça para cumprimento de diligências, ou seja, contato direto, esse se torna o momento final de insurgência para contestar a execução sob argumento de que não havia conhecimento, sob, inclusive, o risco de preclusão caso não seja feita essa alegação (SILVA, 2015, p. 238).

Quanto à possibilidade de efeito suspensivo, encontra-se a resposta no § 6º do artigo 525, do CPC.

Art. 525. Transcorrido o prazo previsto no art. 523 sem o pagamento voluntário, inicia-se o prazo de 15 (quinze) dias para que o executado, independentemente de penhora ou nova intimação, apresente, nos próprios autos, sua impugnação. (...)

§ 6º. A apresentação de impugnação não impede a prática dos atos executivos, inclusive os de expropriação, podendo o juiz, a requerimento do executado e desde que garantido o juízo com penhora, caução ou depósito suficientes, atribuir-lhe efeito suspensivo, se seus fundamentos forem relevantes e se o prosseguimento da execução for manifestamente suscetível de causar ao executado grave dano de difícil ou incerta reparação.

Assim, não é automático o efeito suspensivo à execução a partir da impugnação, porém, pode o magistrado concedê-lo se enxergar os fundamentos necessários. É feita a ressalva de que, ao se tratar de litisconsórcio passivo na execução, a concessão de efeito suspensivo se aplicará exclusivamente aos executados que realizaram impugnação nos casos em que o fundamento da suspensão for relevante apenas ao(s) impugnante(s).

Deve ser pontuado que os embargos à execução não podem ser considerados recursos, pois, caso fossem, haveria uma pluralidade de recursos repetidos na mesma etapa, violando a unirrecorribilidade presente no processo trabalhista. Sua natureza, na verdade, é de ação incidental, incidente de execução, ato impugnativo ou medida impugnativa, todos sinônimos neste contexto (SILVA, 2015, p. 228).

Além dos embargos, tem-se a exceção ou objeção de pré-executividade, uma forma de contestar o título executivo sem ter os bens constrictos pela necessidade de garantir a execução. O instrumento, no entanto, é controverso quanto à sua aplicabilidade no meio trabalhista e aos tipos de matéria que pode ser discutida através dele. Adicionalmente, não é cabível recurso de decisão que a rejeita, em razão de ser interlocutória (LEITE, 2019, p. 480-482).

Homero Batista Mateus da Silva (2015, p. 122) discorre acerca da natureza da matéria que pode ser discutida através deste instrumento, resumindo a aplicação como "*(...) concentração dos atos em matérias ligadas aos pressupostos processuais e às condições da ação*". Estes temas são, em geral, associados à fase de conhecimento do processo. No entanto, essa figura demonstra a presença deles também no processo de execução, isso porque os pressupostos processuais relevantes à fase inicial do processo mantêm sua relevância no momento de execução.

Os principais pressupostos processuais são: capacidade de ser parte, estar em juízo, ou postular, bem como questões de competência, coisa julgada, litispendência, dentre outros. Os motivos pelos quais tais alegações comportam a exceção de pré-executividade são a possibilidade de serem conhecidos de ofício pelo juiz, a ausência de conteúdo patrimonial direto, e a viabilidade de sua demonstração de forma sumária, sem necessidade de extensa cognição por parte do magistrado que a julgará. Encontra-se no STJ interpretação expansiva do rol de conteúdos passíveis de tratamento por parte da exceção. Uma dessas inclusões é a dos fatos modificativos ou extintivos do direito, porém com a ressalva de que não pode haver necessidade de dilação probatória (SILVA, 2015, p. 123).

Como pode ser observado, os temas a serem abordados por cada instrumento processual se encontram estabelecidos nas normas, mas construções

jurisprudenciais garantem que haja uma constante evolução, evitando uma rigidez exacerbada que impediria o Direito de se manter atualizado.

2.3 PRINCÍPIOS ATINENTES AO TEMA

2.3.1 Princípios do Direito do Trabalho

Não seria prudente elaborar um trabalho discutindo a interpretação e subsequente aplicação prática de teorias, normas e entendimentos do Direito Trabalhista, sem uma breve passagem acerca dos princípios que o guiam e diferenciam dos demais, em especial os que têm maior relevância para a discussão do presente tema.

Primeiramente, ao conceituar os princípios, deve-se dizer que eles não são abstratamente determináveis, porém seus efeitos são observáveis em situações concretas. Enquanto as regras nos dizem o que deve ser feito, os princípios fornecem parâmetros amplos, justamente para se aplicarem ao maior número de situações possíveis. Eles podem, inclusive, ser contrastantes, sendo aplicados através da ponderação. Não configuram fontes de direito, porém as inspiram e tem seus preceitos manifestados nas fontes normativas do direito, bem como na aplicação desta (PLÁ RODRIGUEZ, 2000, n. p.).

São apontadas três funções aos princípios, a primeira é servir como base, inspiração para o legislador. A segunda, refere-se à sua atuação como fonte supletiva de direito, na ausência da lei. Por último, tem-se a função interpretativa, que fornece orientação ao juiz ou intérprete. Essa multiplicidade de funções resulta em alguns princípios tendo sua utilidade mais atrelada a uma destas normas em específico (PLÁ RODRIGUEZ, 2000, n. p.).

Adentrando nos princípios em si, o princípio da proteção é o de maior relevância para o tema a ser abordado, sendo critério fundamental orientador do Direito Trabalhista. Em contrapartida a outras áreas do direito, que miram pela consagração da igualdade jurídica entre as partes, o Direito do Trabalho oferece maior proteção a uma das partes, para, dessa maneira, atingir uma igualdade autêntica em face do desnível socioeconômico, geralmente presente nos embates (PLÁ RODRIGUEZ, 2000, n.p.).

A razão de sua existência está ligada às raízes do Direito do Trabalho, concebido como resposta aos abusos perpetrados sob a égide da liberdade contratual. A resistência a esses abusos era complicada pela vasta superioridade econômica dos empregadores em relação a seus empregados. Assim, surge essa esfera para amenizar essa desigualdade. O princípio não equivale a método de interpretação, ocupando um papel mais geral para a elaboração de normas e viés a ser adotado na aplicação destas, embora, especialmente nos dias atuais, não constitua carta branca autorizando o juiz a fazer o que bem desejar (PLÁ RODRIGUEZ, 2000, n. p.).

Américo Plá Rodriguez (2000, n. p.) defende que esse princípio persiste até os dias atuais, à medida que persistindo a desigualdade econômica entre as partes, inerente ao sistema capitalista, o princípio mantém seu papel essencial de guiar os poderes legislativo e judiciário.

Sua incorporação ao direito positivo ocorre de duas maneiras distintas. A substantiva é referente à inclusão de princípio genérico de proteção na constituição ou legislação. A forma instrumental, por sua vez, é observada quando ocorre o estabelecimento de normas que definem como deve ser interpretada a legislação trabalhista (PLÁ RODRIGUEZ, 2000, n. p.).

A expressão desse princípio se dá através de três regras: *in dubio pro operario*, regra da norma mais favorável e regra da condição mais benéfica.

In dubio pro operario pode ser definida como um critério a ser utilizado quando se observar uma pluralidade de possíveis interpretações para uma mesma norma, resultando na escolha daquela que se apresentar mais favorável ao empregado. A sua aplicação pode estender um benefício ou mitigar um prejuízo. Como critérios para sua aplicação, observa-se a necessidade de existir a dúvida, assim como o dever de não violar o desejo que expressava o legislador no momento de elaboração da norma (PLÁ RODRIGUEZ, 2000, n. p.).

Segundamente, se tem a regra da norma mais favorável, que em seu sentido próprio não deve ser confundida com a anterior, pois se aplica nos momentos em que mais de uma norma, inclusive de fontes distintas, pode ser aplicada em devida situação. Eis que, nesses momentos, deve-se buscar a norma mais favorável ao trabalhador dentro daquelas em vigor. Para fins de aplicação prática, a comparação deve ser feita acerca da lei em si, sem indagações do seu impacto a longo prazo,

levando em conta a intenção e os demais fatores que embasam a norma em sua criação, para então averiguar o seu benefício à classe trabalhadora (PLÁ RODRIGUEZ, 2000, n. p.).

Por fim, se tem a regra da condição mais benéfica, postulando que a aplicação de nova norma não deve ser utilizada para prejudicar as condições nas quais o trabalhador se encontra (PLÁ RODRIGUEZ, 2000, n. p.).

Em suma, o papel dos princípios tem enorme importância ao Direito, seu papel fundamental se estende desde o processo de criação de novas normas à aplicação destas quando em vigor.

2.3.1 Princípios Constitucionais

Além dos princípios específicos ao ramo do Direito do Trabalho, os princípios constitucionais não de ser considerados em qualquer especulação de natureza jurídica.

Assim como as normas, os princípios consagrados pela Constituição Federal possuem um status hierarquicamente superior em comparação a todas as outras normas jurídicas que compõem o sistema legal brasileiro (CANOTILHO, 2007, p. 92).

Assim, é evidente que qualquer norma, ou aplicação da mesma, dentro do Direito Trabalhista, também se submete ao controle constitucional, devendo, sem exceção, obedecer às normas e aos princípios presentes no texto da Constituição de 1988.

São abundantes os princípios constitucionais, eis que se destaca em seguida apenas alguns cuja relevância à discussão do tema é imensa, merecendo essa breve ênfase.

Conforme leciona Alexandre de Moraes (2005, p. 92), o direito ao devido processo legal remete à magna carta, base do direito anglo-saxão, assinada no ano de 1215 pelo Rei João da Inglaterra. Outro documento de importância histórica a abordar esse direito é a Declaração Universal dos Direitos Humanos, que traz o seguinte em seu artigo XI, n.º. 1:

1. Toda a pessoa acusada de um ato delituoso presume-se inocente até que a sua culpabilidade fique legalmente provada no decurso de um processo público em que todas as garantias necessárias de defesa lhe sejam asseguradas

A Constituição de 1988 inovou em relação às suas antecessoras ao se referir expressamente ao termo *devido processo legal*, além de incluir, de maneira explícita, a privação de bens como matéria a ser beneficiada pelos princípios do Direito Processual Penal (MORAES, 2005, p. 92).

Sua consagração no texto constitucional é encontrada no artigo 5º., LV, da CRFB/1988:

Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (...)
LV - aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes;

O princípio tem como consequências a ampla defesa e o contraditório. Como consta no artigo constitucional supracitado, essas garantias são asseguradas aos litigantes de processos judiciais ou administrativos, assim como aos acusados em geral.

A ampla defesa corresponde às prerrogativas fornecidas ao réu para que possa demonstrar ao juízo todas as provas cabíveis na tentativa de demonstrar a verdade, ou mesmo de não se manifestar caso achar esta a decisão mais prudente no cenário que se encontra. O contraditório, por sua vez, é a exteriorização da ampla defesa na condução processual, possibilitando direito de defesa em relação a todo ato da acusação, para que o acusado possa fornecer versão diversa, negar o que foi dito, ou apresentar interpretação jurídica da que foi trazida ao processo pela parte autora (MORAES, 2005, p. 93).

Sendo nítida a necessidade de obediência a esses princípios dentro da esfera trabalhista, cabe aos tribunais também a obrigação de os observar na condução do processo. Observa-se julgado do TST reconhecendo violação aos princípios do contraditório e da ampla defesa, apenas mero exemplo dentre muitos outros na mesma linha.

"RECURSO DE REVISTA. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. NULIDADE POR CERCEAMENTO DE DEFESA. PROVA DOCUMENTAL. VISTA À PARTE CONTRÁRIA. O Regional manteve a sentença que indeferiu o pagamento das horas *in itinere*, ao fundamento de que o reclamante não comprovou a utilização de transporte fornecido pela empregadora, fato esse objeto de controvérsia entre as partes, sendo que, no aspecto, a prova testemunhal ficou dividida, enquanto a prova documental produzida pela reclamada foi juntada somente após a audiência, sem a oportunidade de vista à parte contrária antes da prolação da sentença. Verifica-se, ainda, que foram os aludidos documentos que ampararam a conclusão, pelo Juízo, de que o veículo utilizado pelo reclamante no percurso entre sua residência e o trabalho era transporte público municipal gratuito, e não de propriedade da reclamada. Ora, se o ponto controvertido sobre o direito pretendido consistiu justamente no fato de o veículo utilizado pelo reclamante ser transporte público ou de propriedade da reclamada, e sendo os elementos do conjunto probatório tão somente a prova testemunhal, que ficou dividida nesse aspecto, e os documentos juntados pela reclamada, sem concessão de vista à parte contrária, por óbvio que o teor dessa prova mostrou-se essencial ao deslinde da controvérsia, influenciando de maneira decisiva o posicionamento do Juízo. Assim, a ausência de concessão de vista ao reclamante sobre os documentos utilizados como fundamento da sentença caracteriza nulidade processual, na medida em que viola o direito ao contraditório e à ampla defesa, insculpido no art. 5º., LV, da Constituição Federal. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-11157-13.2019.5.15.0017, 8ª. Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 18/09/2020).

Assim, é imprescindível o cuidado com os princípios constitucionais na interpretação de qualquer norma ou ato de cunho jurídico, pois não há ente ou indivíduo isento da obrigatoriedade de respeito à Constituição.

3 O GRUPO ECONÔMICO, A RESPONSABILIZAÇÃO DESTE E A TEORIA DO EMPREGADOR ÚNICO

3.1 O EMPREGADOR

A Consolidação das Leis de Trabalho, fonte imperativa do Direito Trabalhista, define o empregador logo no início de seus artigos, escolha natural e lógica considerando-se a importância desta definição, visto que se não há empregador não se está diante de caso a ser analisado pelas lentes da justiça trabalhista. A CLT traz o seguinte:

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. do mesmo artigo que se equiparam ao empregador, para 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

Mauricio Godinho Delgado (2019, p. 492) critica os legisladores pela redação do *caput* e do primeiro parágrafo. Em sua visão, apesar do artigo 2º., *caput*, da CLT optar pela nomenclatura de “empresa individual ou coletiva”, o empregador no âmbito do Direito Trabalhista é o titular da empresa ou estabelecimento que se beneficia de trabalho alheio, seja este pessoa física, jurídica ou até ente despersonalizado. Continuando na análise deste artigo, conclui que não há uma qualidade específica definida na lei para que as pessoas (físicas ou jurídicas) sejam enquadrados como empregadores, sendo suficiente que utilizem da força de trabalho alheia contratada de forma empregatícia. A presença do empregador é identificada pela mera presença de empregado sujeito a seus serviços, e não por análise da qualidade do sujeito que contrata esses serviços.

Sergio Pinto Martins (2012, p. 200) reforça essa noção de que o empregador é, simplesmente, aquele que possui um empregado. A identificação dessa condição, no entanto, pode não ser tão cristalina. Em certos casos, ocorre uma confusão entre a pessoa jurídica e a pessoa física por trás da mesma, motivo pelo qual o legislador previu, no artigo 855-A da CLT, o incidente de desconsideração da personalidade jurídica, em que, mediante abuso da personalidade jurídica ou confusão patrimonial

entre sócio e empresa, o indivíduo pode se tornar responsável pelos créditos trabalhistas.

Os elementos fático-jurídicos necessários para a configuração de vínculo empregatício são:

a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade (DELGADO, 2019, p. 337).

Outra característica do empregador é arcar com os riscos de seu empreendimento, não havendo a possibilidade destes serem transferidos ao empregado contratado (MARTINS, 2012, p. 200).

Seguindo na linha de situações que não podem afetar os empregados, devem ser mencionados os artigos 10 e 448, ambos da CLT, segundo os quais as mudanças estruturais da empresa não podem afetar os direitos adquiridos por seus empregados. O que se extrai da intenção do legislador é que qualquer mudança na estrutura jurídica na empresa, não deve prejudicar os contratos trabalhistas em vigor, cujos efeitos serão preservados (DELGADO, 2019, p. 493).

Uma possibilidade de alteração, destas que não podem afetar o trabalhador, é a sucessão trabalhista. Esse termo pode estar se referindo a duas possibilidades distintas. Primeiramente, se tem a mudança na estrutura societária e, secundamente, a substituição do empregador (TRINDADE, 2013, p. 361). Os princípios da condição mais benéfica, da irrenunciabilidade de direitos e da primazia da realidade sobre a forma, dentre outros, sustentam a, já mencionada, impossibilidade dessas mudanças resultarem em alterações nos contratos relacionados aos vínculos empregatícios já estabelecidos, bem como nos direitos que se encontram garantidos por eles.

3.1.1 O Grupo econômico

O tipo específico de empregador a ser abordado no presente trabalho é o grupo econômico. Sússekind (2004, p.196) associa o seu surgimento com a modernização industrial e o desenvolvimento do comércio nacional e internacional, fatores que contribuem à redução da figura do empresário individual

à medida que, no capitalismo contemporâneo, o capital se concentra em proporções cada vez maiores. Esse fenômeno motivou a origem não só de empresas de porte gigantesco, como a de grupos formados pela união (seja essa de direito ou de fato) de múltiplas empresas empreendendo em prol de interesses em comum.

No âmbito do Direito do Trabalho, o grupo econômico é observado quando há uma união entre entes e todos são favorecidos, de maneira direta ou indireta, pelo mesmo contrato de trabalho. Esse favorecimento ocorre devido a um esforço comum, uma coordenação entre estes entes no desempenho de atividade de qualquer natureza econômica (DELGADO, 2019, p. 500).

A relevância do reconhecimento dos grupos econômicos, segundo Rogério Renzetti (2021, p.149), cresceu no âmbito da justiça trabalhista como uma maneira de fornecer mais segurança ao trabalhador, à medida que a imposição de responsabilidade aos integrantes do grupo aumenta, significativamente, a chance dos créditos trabalhistas serem devidamente pagos àquele que os reivindicou, em oposição à possibilidade de serem perdidos por incapacidade da ré que mais claramente se beneficiava de seu trabalho.

O entendimento não é pacífico quanto ao assunto, o doutrinador Carlos Henrique Bezerra Leite (2020, p. 467) identifica cinco requisitos para a formação de grupo econômico após a reforma trabalhista, sendo estes a pluralidade de empresas; personalidade jurídica própria; relação de comando de uma sobre as outras no grupo econômico vertical ou relação de coordenação, no caso de grupo horizontal; e por último o desenvolvimento de atividade econômica e solidariedade entre todas.

Arnaldo Süssekind (2004, p. 201) pontua que a mera presença de um sócio, no alto escalão do quadro societário de certas empresas, não configura necessariamente o grupo econômico. Também não se identifica grupo econômico nos casos das práticas, muitas vezes ilícitas, de *cartel* ou *trust*, estas não configuram grupos econômicos para fins de causar efeitos na relação empregatícia, pois a independência das administrações dos entes continua significativa.

Há discordância quanto à necessidade de atividade econômica, não ao critério em si, mas em relação à sua extensão a todos os membros do grupo, pois

há uma corrente que defende a possibilidade de grupo misto, em que a presença de entidades cuja atividade não é tipicamente econômica não prejudica a caracterização do grupo para fins trabalhistas (GARCIA, 2008, p. 265).

Observa-se, também, dissenso doutrinário, bem como jurisprudencial, acerca da necessidade de hierarquia entre as empresas pertencentes ao grupo econômico. Sérgio Pinto Martins (2012, p. 203) entende pela necessidade de controle, subordinação de uma em cima das demais, em uma relação de dominação para caracterização do grupo.

No sentido contrário, Sussekind (2004, p. 199) defende que não há a necessidade das empresas do grupo serem controladas por uma empresa-mãe que se encontra acima das outras, o termo “empresa principal” pode estar se referindo a um grupo de acionistas ou uma pessoa específica, seja esta jurídica ou natural. Mauricio Godinho Delgado (2019, p. 504) adiciona que se a intenção do legislador foi ampliar o escopo da garantia aos créditos obreiros, é retrógrada a inclusão de critério impeditivo focado em um ponto cuja relevância ao vínculo empregatício é risível.

Gabriela Neves Delgado e Mauricio Godinho Delgado (2017, p. 100) defendem que a Lei n.º 13/467, popularmente denominada reforma trabalhista, não alterou essa concepção, interpretando a redação do § 2º. do Art. 2º. da CLT como clara demonstração de que a mera coordenação entre as empresas é suficiente para a configuração do grupo, afastando-se a necessidade de dinâmica hierárquica na qual uma se sobrepõe às demais. Um destaque a ser feito é quanto ao parágrafo seguinte do mesmo artigo, ao passo que declarou a identidade de sócios como insuficiente para se categorizar o grupo, escolha equivocada na visão dos autores, pois dificulta a prova definitiva de que o grupo de fato existe, por conseguinte prejudicando o instituto jurídico se não interpretado cuidadosamente, limitando sua aplicação aos casos em que a participação de sócios similares seja mínima e a sua atuação na empresa ínfima.

As decisões do TST também apontam visões diferentes. É pacífico que não basta a presença de sócios para configuração de grupo econômico, no entanto, a necessidade de hierarquia diverge dentro das decisões. Embora após a Lei n.º 13.467/2017 o entendimento tende mais à necessidade apenas de coordenação, interesse em comum e atuação em conjunto. Menciona-se, respectivamente, dois

julgados, um no qual presença de hierarquia entre as empresas foi considerada imprescindível e outro em que não foi feita essa exigência:

"AGRAVO - EMBARGOS INTERPOSTOS SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017 - GRUPO ECONÔMICO - INEXISTÊNCIA - RELAÇÃO DE HIERARQUIA ENTRE AS EMPRESAS - AUSÊNCIA - RECURSO DE REVISTA CONHECIDO POR VIOLAÇÃO DO ART. 5º, II, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL - INCIDÊNCIA DO ART. 894, § 2º, DA CLT. **Os arestos colacionados nos embargos estão efetivamente superados pela atual e iterativa jurisprudência da SBDI-1 no sentido da configuração de ofensa ao art. 5º, II, da Constituição Federal em decisão que reconhece grupo econômico sem a demonstração de existência de relação de hierarquia entre as empresas** . Agravo conhecido e desprovido" (Ag-E-RR-182500-43.2008.5.02.0076, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 26/06/2020 - destaque do autor);

(...)

"RECURSOS DE REVISTA DOS RÉUS. LEI Nº 13.467/2017. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. GRUPO ECONÔMICO POR COORDENAÇÃO. RESPONSABILIDADE EXECUTIVA SECUNDÁRIA. APLICAÇÃO DA REGRA PREVISTA NO ARTIGO 790 DO CPC. JURISPRUDÊNCIA DO STJ. DIVERGÊNCIA ATUAL ENTRE TURMAS DESTA CORTE. APLICAÇÃO DO ARTIGO 2º, §§ 2º e 3º DA CLT, COM A REDAÇÃO DADA PELA LEI Nº 13.467/17 AOS PROCESSOS EM CURSO, AINDA QUE A RELAÇÃO JURÍDICA MATERIAL TENHA OCORRIDO ANTES DA VIGÊNCIA DA REFERIDA LEI. MATÉRIA COMUM. ANÁLISE CONJUNTA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA CONSTATADA. A jurisprudência desta 7ª Turma se firmou no sentido de **ser possível a configuração de grupo econômico "por coordenação", mesmo diante da ausência de hierarquia, desde que as empresas integrantes do grupo comunguem dos mesmos interesses** . Segundo o referido entendimento, o artigo 2º, § 2º, da CLT, em sua redação anterior, disciplinava apenas uma das modalidades de formação do grupo econômico e não impede que a sua configuração possa ser definida por outros critérios. Por sua vez, a SbDI-I desta Corte, no julgamento do E-ED-RR-214940-39.2006.5.02.0472, Relator Ministro Horácio Raymundo de Senna Pires, firmou a tese no sentido de que " o simples fato de as empresas possuírem sócios em comum não autoriza o reconhecimento de grupo econômico ". Assim, no caso, mostra-se plenamente possível a aplicação analógica de outras fontes do direito que admitem a formação do grupo econômico com base na comunhão de interesses, a exemplo do artigo 3º, § 2º, da Lei nº 5.889/73, que, já antes da vigência da Lei nº 13.467/17, estabelecia a responsabilidade solidária do grupo por coordenação no âmbito rural. [...] (RR-10581-48.2017.5.03.0009, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 25/03/2022 - destaque do autor).

Decisões como esta deixam claro que, por maior que seja sua relevância ao Direito Trabalhista, não há perfeito consenso acerca dos requisitos para configuração dos mesmos.

3.2 A RESPONSABILIDADE DO GRUPO ECONÔMICO

Após a conceituação e as ressalvas, passa-se à responsabilidade solidária oriunda da participação em grupo econômico. Esta previsão se encontra no direito brasileiro há longo tempo, já na Lei n.º435, de 1937, constava que havendo uma, ou mais, empresa sob o controle e administração de outra, ocorreria a incidência da responsabilidade solidária (nesta a dívida pode ser cobrada de todos os credores) pelos efeitos da relação de emprego, no que se diz respeito à principal e suas subordinadas (MARTINEZ, 2019, n. p.).

A CLT, no artigo 2º, § 2º, faz clara menção à responsabilidade do grupo econômico:

Art. 2º. - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 2º. Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego. (Redação dada pela Lei nº. 13.467, de 2017) (Vigência)

Dentro desta solidariedade, existe mais de um entendimento acerca de qual modalidade é aplicável, havendo a solidariedade ativa, a passiva e a ativa e passiva, esta última também conhecida como dual e sendo correspondente à teoria do empregador único.

3.2.1 Solidariedade passiva

Esta forma de solidariedade já possuía sua essência demonstrada no Código Civil brasileiro de 1916:

Art. 904. O credor tem direito a exigir e receber de um ou alguns dos devedores, parcial, ou totalmente, a dívida comum.

No contexto atinente aos grupos econômicos do Direito Trabalhista, a solidariedade passiva trata-se da responsabilidade de todos os membros do grupo econômico de responder pelos créditos trabalhistas originados do vínculo trabalhista

estabelecido por um deles, além de um efeito clássico da constatação de grupo econômico no âmbito trabalhista, é uma consequência incontroversa na jurisprudência e doutrina. Frente à solidariedade passiva estabelecida, aqueles pertencentes ao grupo econômico respondem pelos créditos laborais advindos de contrato empregatício, independentemente desse contrato ter sido acordado entre o empregado e apenas uma dessas entidades. Essa figura jurídica tem sua manifestação concreta na legislação através da Lei nº 5.889/1973 e do artigo 2º., § 2º., da CLT (DELGADO, 2019, p. 506).

Assim, essa é incontroversa, aceita pela legislação e não questionada por qualquer doutrinador proeminente.

3.2.2 Solidariedade ativa

Também no antigo Código Civil, de 1916, se encontra exprimido o conceito básico da solidariedade ativa:

Art. 898. Cada um dos credores solidários tem direito a exigir do devedor o cumprimento da prestação, por inteiro.

A solidariedade ativa, no âmbito da relação empregatícia, postula a noção de que o grupo é credor do trabalho do empregado, sendo possível para todos os membros se beneficiar de seus serviços na condição de empregadores (MARTINS, 2012, p. 203).

Mauricio Godinho Delgado (2019, p. 509) explica que se a tese da solidariedade ativa for aceita, alguns importantes efeitos trabalhistas entram em pauta de discussão para os empregados vinculados a um grupo econômico. Entre esses potenciais efeitos, podemos citar:

a) que seja contado o tempo de serviço prestado em sucessão às diversas empresas do grupo como um só, visto que desde o princípio seu esforço estava disponível à todos;

b) a possibilidade de discutir a equiparação salarial em relação aos empregados de outras empresas do grupo, que formariam o empregador único, desde que cumpridos os demais requisitos do artigo 461 da CLT;

c) pagamento de um único salário ao empregado por jornada normal realizada, mesmo que o trabalhador esteja prestando serviços simultaneamente a diferentes empresas do grupo (conforme a Súmula 129 do TST);

d) a natureza salarial dos valores habitualmente recebidos de outras empresas do grupo pelos serviços prestados diretamente a elas (com o efeito expansivo dos salários);

e) extensão do poder de direção empresarial além da empresa específica em que o empregado esteja localizado - o que autorizaria, em princípio, a transferência do trabalhador de uma empresa para outra do grupo, desde que não haja prejuízo, conforme o artigo 468 da CLT. É importante ressaltar que, mesmo no caso de um grupo econômico, a transferência de localidade sempre exigirá uma necessidade real do serviço, conforme a Súmula 43 do TST, e estará sujeita às outras regras do artigo 469 da CLT.

Deixa-se claro que estes efeitos não são consolidados na doutrina ou na jurisprudência. Sússekind (2004, p. 201) considera que a solidariedade no campo social-trabalhista se refere exclusivamente à relação de emprego, não a direitos consectários como equiparação salarial, quadro de carreira ou enquadramento sindical, dentre outros.

Considerando a concordância generalizada em relação à solidariedade passiva, não há argumentação (de qualquer relevância ao menos) em prol de uma solidariedade exclusivamente ativa. O que há, no entanto, é uma modalidade de solidariedade que abraça ambas estas facetas.

3.3 A TEORIA DO EMPREGADOR ÚNICO

Uma parcela de pensadores do direito acredita na existência de ambas as formas de solidariedade de maneira conjunta, uma solidariedade dual, também conhecida como a teoria do empregador único. Para essa vertente, a solidariedade das empresas componentes do grupo não existe apenas no tocante às obrigações trabalhistas originadas pelos contratos empregatícios, o que equivaleria à solidariedade exclusivamente passiva, mas também em relação aos direitos e às prerrogativas empregatícias que lhe beneficiam em função desses contratos, na forma da solidariedade ativa. Assim, todos os membros do grupo teriam o ônus e o

bônus da condição de empregador como um só, não ocupando apenas um posto de garantidor de eventuais créditos trabalhistas (DELGADO, 2019, p. 507).

Com o labor do empregado beneficiando, ou ao menos com a prerrogativa de beneficiar, todos entes pertencentes ao grupo, bem como todos do grupo sendo responsáveis por garantir os créditos trabalhistas devidos a este empregado, tem-se que as obrigações de ambos os lados da relação empregatícia se estendem ao máximo. Nesta conjectura, compreende-se o nome da teoria, pois torna-se pouco relevante a distinção entre os membros singulares que formam a figura do empregador, podendo ser vistos como um só no tocante às relações de emprego que são formadas, criando, portanto, um verdadeiro empregador único em termos práticos.

3.3.1 Evolução histórica

Sobre o tema, Octávio Bueno Magano (1980, p. 78) afirma que seria incorreto afirmar que, na legislação brasileira, a regra da solidariedade se ateve exclusivamente à faceta obrigacional, quando, na verdade, ela mirou a representação do grupo econômico como uma realidade concreta, capaz de produzir efeitos no mundo do Direito, embora não dotada de personalidade jurídica por si só.

A noção de um único empregador corresponde ao conceito de um empregador real, em oposição ao empregador aparente, pelo que a existência do primeiro é normalmente ocultada pela personalidade jurídica atribuída a cada ente. O grupo de empresas, no entanto, reaparece quando há algum interesse a ser satisfeito, dentre os inúmeros exemplos, se têm representação de trabalhadores, negociação coletiva, garantia de condições de trabalho, uniformes, transferências, contagem dos períodos de serviço prestados a várias empresas, garantias de reintegração dos trabalhadores na empresa-mãe quando ocorre rescisão contratual com alguma filial e distribuição de lucros.

A Lei n.º 435/1937 afirmava o seguinte:

Art. 1º. Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial ou comercial, para efeitos legislação trabalhista serão solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

Parágrafo único. Essa solidariedade não se dará entre as empresas subordinadas, nem diretamente, nem por intermédio da empresa principal, a não ser para o fim único de se considerarem todas elas como um mesmo empregador.

Martinez (2019, n. p.) entende que, embora confuso, o legislador mirava estabelecer que somente se consideraria a solidariedade, para fins trabalhistas, mediante o reconhecimento da figura do empregador único.

Na Consolidação das Leis de Trabalho, publicada originalmente no ano de 1943, havia previsão na redação original do § 2º de seu artigo 2º.

§ 2º. - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

A opção pela escolha da expressão “*para os efeitos de relação de emprego*” poderia servir como prova de que o legislador demonstrava concordância com a teoria do empregador único. Essa racionalização é plausível à medida que se a responsabilidade solidária é presente, e esta organização em grupo se aplica à relação de emprego, estariam configuradas as duas modalidades de solidariedade, ativa e passiva, resultando na solidariedade dual atinente à teoria do empregador único.

Para elaboração da CLT, houve utilização apenas do *caput* da Lei n.º 435/1937, criando dúvida acerca da revogação do parágrafo único. A ausência de revogação de dispositivos anteriores, somada ao espírito protetor da lei, em harmonia com a CLT, leva Martinez (2019, n. p.) a crer que não houve esta revogação.

Afirma a Súmula 129 do TST, de 1982, que no caso de um empregador prestar serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante uma única jornada de trabalho, não estará caracterizada a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste pactuando o contrário. Essa determinação da mais alta corte trabalhista é interpretada por parcela da doutrina como sinalização favorável à solidariedade dual, embora outros entendam como regulamentação de situação específica sem maiores implicações em relação a outros reflexos da solidariedade ativa.

Na segunda edição de seu curso de Direito do Trabalho, Süsskind (2004, p. 200) afirmou que o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho vinha sendo há muito tempo de que a responsabilidade é exclusivamente passiva, portanto não havia a recepção da teoria do empregador único por essa corte.

Conforme mencionado, um dos argumentos utilizados para sustentar a aceitação, por parte do legislador, da teoria do empregador único, era a redação do artigo 2º, § 2º, da CLT. No entanto, a reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) promoveu a alteração desse item, optando pela utilização da frase “*serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego*” em detrimento do termo “*para os efeitos da relação de emprego*”.

Esta deliberada alteração abriu margem para que fosse enxergada uma sinalização, por parte dos legisladores, de que a solidariedade no âmbito dos grupos econômicos é exclusivamente passiva, não se configurando a faceta ativa do instituto e conseqüentemente sendo inexistente a figura do empregador único, que requer solidariedade dual.

3.3.2 Divergência doutrinária quanto à teoria

Quanto à solidariedade passiva das empresas do grupo econômico, esta é incontroversa, não há divergência de qualquer relevância sobre o seu mérito dentro do Direito Trabalhista. Porém em relação à ativa, e conseqüentemente a dual, há grande debate.

Maurício Godinho Delgado nos proporciona um excelente panorama acerca do posicionamento de seus renomados colegas doutrinadores (Delgado, 2019, p. 508): “A favor da tese da responsabilidade dual, citam-se autores como Arnaldo Süsskind, Mozart Victor Russomano, José Martins Catharino e Délio Maranhão, além do próprio Octavio Bueno Magano”.

Diversos autores, também muito respeitados, se posicionam contra essa vertente, acreditando que a solidariedade deve ser somente passiva:

“A favor da tese de exclusividade da solidariedade passiva no ramo trabalhista brasileiro citam-se autores como Orlando Gomes, Cesarino Jr., Antônio Lamarca, Cássio Mesquita de Barros Jr., Aluísio Sampaio. Igualmente, Amauri Mascaro Nascimento” (DELGADO, 2019, p. 507).

A presença de tantas ilustres mentes do Direito Trabalhista, em diferentes lados de um debate jurídico, serve perfeitamente para demonstrar a delicadeza e nuance do assunto.

A adoção da teoria tem efeitos que podem ser interpretados como positivos e negativos, tanto para os empregados quanto para os empregadores, o que, também, impossibilita resumir a discussão àqueles que são vistos como "pró-empregados" de um lado e aqueles cujos posicionamentos tendem a favorecer os empregadores e empresas do outro, proporcionando um debate mais rico e profundo.

3.4 O MOMENTO DE INCLUSÃO DE EMPRESAS PERTENCENTES A GRUPO ECONÔMICO NO POLO PASSIVO DE PROCESSO TRABALHISTA

É certo que em uma reclamação trabalhista genérica, na qual não é observada a presença de grupo econômico no tocante a quem integra o polo passivo, a inclusão de todos que se beneficiaram do trabalho do reclamante, de quem se busca o pagamento de créditos trabalhistas, deve ser realizada na fase de conhecimento do processo.

Isso porque é imprescindível a participação na produção e contestação de provas para que um ente seja responsabilizado por créditos eventualmente reconhecidos pela justiça. Não há como se defender, no caso supracitado de ausência de grupo econômico, que a inclusão deve, ou até mesmo pode, ocorrer em momento diverso.

A dúvida surge, tanto no âmbito teórico quanto no prático, quando se trata de casos em que um ou mais dos empregadores presentes no polo passivo da ação pertence a grupo econômico, sejam estes empregadores membros do mesmo grupo junto com outras empresas, ou até em casos nos quais há o desejo de responsabilizar mais de um grupo. Para exemplificar esta segunda possibilidade, toma-se o exemplo de um empregado contratado por uma empresa, parte de grupo econômico, que presta serviços, sejam esses de construção, limpeza ou segurança, dentre outros que tendem a seguir este modelo, a outra empresa, que ocupa a condição de tomadora de serviços (o que enseja responsabilidade subsidiária pelos créditos trabalhistas da prestadora), e por sua vez também integra grupo econômico distinto ao da prestadora de serviços.

O desejo lógico do advogado que representa o empregado em ação ajuizada contra empresa, ou empresas, é ter maior certeza de que será possível obter, em termos práticos, o valor eventualmente reconhecido no caso de ocorrer a condenação. Isso, no entanto, é só a primeira parte, é necessário achar maneiras de obter o valor devido à parte autora, os anos de trabalho podem ser em vão se a empresa (nem seus sócios na eventualidade de tentativa de utilização do incidente de desconsideração da personalidade jurídica) não possui capital ou bens suficientes para o pagamento dos créditos reconhecidos pelo juízo ou tribunal na condenação.

Com esse cuidado em mente, a presença de um número elevado de empresas no polo passivo, seja a responsabilidade delas solidária ou subsidiária, aumenta consideravelmente as chances de êxito no momento da execução, sendo improvável que múltiplas empresas se encontrem todas simultaneamente desprovidas de recursos.

Esse cenário se torna ainda mais importante em casos de grupo econômico, no caso de um grupo muito coeso e com quadros societários muito similares, no tocante às diferentes pessoas jurídicas que compõem o coletivo, é possível que o comando superior do grupo organize uma distribuição, ou concentração, estratégica de seu capital, de forma a frustrar a cobrança de dívidas, trabalhistas ou de natureza diversa. Assim, se todo o grupo é responsabilizado, essa manobra perde sua eficácia.

Ocorre que, a inclusão de mais e mais entidades no polo passivo de reclamação trabalhista, ainda na fase mais primordial do processo, traz diversas complicações ao autor e seus representantes, bem como ao magistrado que conduz o processo.

A litigância contra um número alto de reclamantes dificulta vários atos processuais, a notificação de todas as rés, necessária antes de qualquer audiência, se torna demasiadamente extensa, as audiências com quantidades exorbitantes de advogados se demonstram confusas e cansativas. Isto quando há boa-fé de todas as partes, é simples de imaginar como esse tipo de processo pode se tornar campo fértil para táticas protelatórias.

Tratando-se de certos grupos econômicos, a inclusão de todos membros passa de uma séria inconveniência para quase uma impossibilidade, visto que se

desmembram em dezenas e dezenas de novas pessoas jurídicas em diferentes localidades. Não é razoável se esperar que seja movido processo contra cinquenta ou mais réis.

Se fosse assegurada a possibilidade de, caso necessário, responsabilizar pelos créditos trabalhistas os demais integrantes do grupo econômico apenas no momento da execução do processo trabalhista, é natural a conclusão de que esta seria a opção mais sensata àqueles que representam os empregados.

A litigação meramente contra o ente que mais diretamente se beneficiava do trabalho do empregado facilitaria o andamento processual, enquanto a segurança de ter mais empresas para imputar responsabilidade não precisaria ser sacrificada em prol de um processo menos complexo, desgastante e lento.

As ponderações a serem feitas acerca do que foi exposto são múltiplas, dentre elas, duas merecem destaque. São estas: a recepção, ou não, por parte do direito brasileiro em relação a essa opção processual, tanto no momento atual como ao longo do tempo; e a consequência de uma hipotética adoção da teoria do empregador único no tocante a essa possibilidade.

Ambas serão discutidas a seguir, enquanto a segunda é o verdadeiro ponto focal do presente trabalho.

3.5 A POSSIBILIDADE DE EXECUÇÃO CONTRA EMPRESAS INTEGRANTES DE GRUPO ECONÔMICO NÃO PRESENTES NA FASE DE CONHECIMENTO

A legalidade desta possibilidade dentro do direito brasileiro, conforme ficará claro em seguida, é controversa, tanto no âmbito da discussão doutrinária quanto nos tribunais que firmam a jurisprudência do país.

3.5.1 Divergência jurisprudencial quanto a essa possibilidade

O conturbado histórico da execução contra empresas que não participaram da fase de conhecimento, no caso de integrarem grupo econômico cujos outros membros participaram desta fase, pode ser demonstrado através de grandes

marcos decisórios que alteraram, ou podem vir a alterar, esse entendimento jurisprudencial.

3.5.1.1 Súmula 205 do TST

Ao se examinar a recepção dessa possibilidade nos tribunais nacionais ao longo do tempo, outra jurisprudência importantíssima é a Súmula 205 do TST, de 1985.

SUM-205 GRUPO ECONÔMICO. EXECUÇÃO. SOLIDARIEDADE (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003
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.
Histórico: Redação original - Res. 11/1985, DJ 11, 12 e 15.07.1985

Cassada pelo STF em 2003, ela trazia que o responsável solidário, membro de grupo econômico, não poderia ser sujeito passivo na execução se não houvesse integrado o polo passivo na relação processual, visto que isso, supostamente, significava que não estava no título executivo judicial.

3.5.1.2 Recurso Extraordinário com Agravo de nº. 1.160.361/SP

A Lei n.º 13.105, de 2015, também conhecida como o novo Código de Processo Civil, naturalmente não trata diretamente do assunto, sendo fonte processual do Direito Civil em geral, não de matéria trabalhista, embora seja consolidada na legislação a sua aplicação subsidiária e supletiva no processo do trabalho nos moldes dos artigos 769 e 889 da CLT e do artigo 15 da Lei 13.105, de 2015. Embora não seja especificamente elaborada para dispor sobre os casos de grupo econômico no âmbito trabalhista, devido artigo incluído na legislação viria a ter grande impacto na discussão, trata-se do artigo 513, mais especificamente o seu § 5º:

Art. 513. O cumprimento da sentença será feito segundo as regras deste Título, observando-se, no que couber e conforme a natureza da obrigação, o disposto no Livro II da Parte Especial deste Código.
(...)

§ 5º. 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.

Este artigo foi um dos pontos-chaves citados no Recurso Extraordinário com Agravo de 1.160.361/SP, de relatoria do Ministro Gilmar Mendes. Este julgado trouxe à tona novamente o assunto, mediante a cassação de decisão da Quarta Turma do TST em recurso de revista. A decisão em questão autorizava a inclusão de empresa (alegadamente) pertencente a um grupo econômico no polo passivo de um processo trabalhista, movido contra outra empresa do grupo e que já se encontrava no momento de execução.

O recurso extraordinário, da empresa AMADEUS BRASIL LTDA., alegou ofensa aos artigos 5º., II, XXXV, LIV e LV, do texto constitucional, sustentando afronta aos princípios do devido processo legal, do contraditório e da ampla defesa, além de pugnar pela ilegalidade/inconstitucionalidade da execução contra empresa que não participou da formação do título executivo.

O entendimento do ministro foi de encontro ao da recorrente, ele entendeu que o cenário mudou desde o afastamento da súmula 205. O recente artigo 513, §5º, do CPC/2015I, que veda a execução contra ente não presente da fase de conhecimento, deveria ter sido aplicado, visto que a única hipótese de não aplicação seria a inconstitucionalidade ou incompatibilidade com o processo trabalhista. Reforçou ainda que a não aplicação desta legislação afronta a Súmula Vinculante 10 do STF e, por conseguinte, a cláusula de reserva de plenário, presente no artigo 97 da Constituição Federal.

A decisão do ministro Gilmar Mendes alterou um cenário que se encontrava relativamente estável, invertendo o paradigma para que tribunais trabalhistas passem a vedar essa possibilidade, dando origem a decisão como a demonstrada a seguir:

AGRAVO DE PETIÇÃO. IMPOSSIBILIDADE DE INCLUSÃO, NA FASE DE EXECUÇÃO, DE EMPRESA QUE NÃO TENHA PARTICIPADO DA RELAÇÃO PROCESSUAL DESDE A FASE DE CONHECIMENTO. INTELIGÊNCIA DO ART. 513, §5º, DO CPC. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. ARE nº 1160361/SP. É defesa a inclusão, na fase de execução, de empresas que não tenham participado da fase de conhecimento e que, por isso, não figurem no título executivo judicial. Trata-se de posicionamento adotado pelo Supremo Tribunal Federal, no âmbito do julgamento do ARE 1160361/SP, em interpretação dada por aquela Corte ao art. 513, §5º, do CPC, cuja norma estabelece 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". Apelo a que se dá provimento para excluir a agravante do polo passivo da execução (Processo: AP - 0000944-67.2014.5.06.0018, Relator: Milton Gouveia, Data de julgamento: 03/03/2022, Terceira Turma do TRT-6, Data da assinatura: 03/03/2022).

Ou esta, que no, corpo de sua fundamentação, cita a anterior como exemplo de jurisprudência:

EMENTA: AGRAVO DE PETIÇÃO. INCLUSÃO DE EMPRESA NA FASE DE EXECUÇÃO, IMPOSSIBILIDADE. Mesmo na hipótese de reconhecimento de grupo econômico, a empresa que não participou do processo na fase de conhecimento não pode ser responsabilizada, na fase de execução, por dívida reconhecida na sentença transitada em julgado, sob pena de violação ao princípio do contraditório e da ampla defesa. Agravo de petição não provido (Processo: AP - 0001108-61.2015.5.06.0191, Redator: Larry da Silva Oliveira Filho, Data de julgamento: 28/07/2022, Terceira Turma do TRT-6, Data da assinatura: 27/08/2022).

Estas são apenas dois pequenos exemplos de inúmeras decisões de cunho similar, levando aos desdobramentos a serem apontados em seguida.

3.5.1.3 Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 488

Desde 2017, vem sendo julgada a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental de número 488, a ADPF é um instrumento jurídico utilizado perante o Supremo Tribunal Federal para questionar a violação de preceitos fundamentais estabelecidos na Constituição Federal. Ela tem como objetivo garantir a observância e a proteção dos direitos e princípios fundamentais em situações que envolvem controvérsias constitucionais relevantes.

A ADPF 488, que tem como relatora a Ministra Rosa Weber, foi proposta ao STF pela Confederação Nacional do Transporte (CNT) para questionar a constitucionalidade da responsabilização de empresas de grupo econômico, especialmente quando não participaram da fase de conhecimento. Adicionalmente, questionam a incerteza quanto aos supostos requisitos para que seja configurado um grupo econômico, como a questão da necessidade de hierarquia.

A CNT argumentou que a aplicação do referido artigo violava os princípios constitucionais da livre iniciativa, da livre concorrência e da propriedade, uma vez que os membros do grupo econômico seriam responsabilizados por obrigações trabalhistas de empresas com as quais não mantinham relação de emprego.

O voto inicial da relatora foi de não reconhecer o descumprimento de preceito fundamental. No entanto, o debate segue em vigor até o presente, porém a discussão foi suspensa após pedidos de vista por parte dos Ministro Gilmar Mendes e Dias Toffoli, dentre outros atrasos que impediram, até o momento, uma decisão final que possa encerrar a controvérsia.

3.5.1.4 Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 951

Outra Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental deve ser mencionada, visto que tangencia o tema e, portanto, é dotada de certa relevância, trata-se da ADPF de número 951, cuja relatoria pertence ao Ministro Alexandre de Moraes.

A ADPF 951 é um processo que tramita perante o Supremo Tribunal Federal (STF) e tem como objeto um conjunto de decisões da Justiça do Trabalho. Essas decisões reconhecem a responsabilidade solidária das empresas sucedidas, mesmo na ausência de comprovação efetiva de fraude na sucessão ou de sua participação prévia no processo de conhecimento.

O ponto de discussão é a alegada violação de preceitos fundamentais decorrente dessas decisões, especialmente no que se refere aos princípios do contraditório, da ampla defesa, do devido processo legal e à cláusula de reserva de plenário. A controvérsia em questão ultrapassa os interesses das partes envolvidas, uma vez que envolve a proteção de direitos decorrentes de relações de trabalho e a aplicação uniforme da Constituição Federal.

A relatoria da ADPF 951 está a cargo do Ministro Alexandre de Moraes. O julgamento desta arguição ainda está pendente perante o STF, aguardando uma decisão que possa pacificar a questão e estabelecer parâmetros claros para casos análogos.

3.5.1.5 Recurso Extraordinário nº 1387795 e Tema 1232 de repercussão geral

O próximo grande desdobramento na discussão jurisprudencial acerca do tema veio do Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Recurso Extraordinário de nº 1387795, iimpetrado pela empresa Rodovia das Colinas S. A. no processo de

número 10023-24.2015.5.03.0146. A executada questionava, dentre outras coisas, a sua inclusão no polo passivo da execução, que ocorria mesmo não tendo participado do processo de conhecimento. Como base argumentativa para o recurso, alegou violações aos artigos 5º, II, LIV e LV, 97 e 170 da Constituição de 1988, além de suscitar relevância jurídica, social, política e econômica (esta em razão do capital bloqueado).

Em suma, a empresa arguiu que, mesmo no caso da admissão da configuração do grupo econômico, não poderia constar no polo passivo da execução sem ter participado da relação processual na fase de conhecimento.

Por fim, alegou que a questão está sendo discutida na ADPF 488, que aguarda julgamento no Supremo Tribunal Federal (STF), assim como na ADPF 951, também em tramitação no STF.

Diante desse contexto, no dia 23 de maio de 2022, a Ministra Dora Maria da Costa, vice-presidente do Tribunal Superior do Trabalho, selecionou este processo, em conjunto com o Ag-ED-AIRR 10252-81.2015.5.03.0146, como representativo de controvérsia, enviando os autos ao Supremo Tribunal Federal para que seja feito julgamento. Adicionalmente, a ministra determinou a suspensão do trâmite de todos os recursos extraordinários que incidem nesta mesma polêmica, quanto aos processos que se encontram no TST a Ministra deixou a escolha nas mãos dos relatores dos mesmos.

Em resposta a essa escolha da Ministra Dora Maria da Costa, o Ministro e Presidente do STF, Luiz Fux julgou se a questão constitucional suscitada tem repercussão geral.

Por um lado, reconheceu decisões contrárias a essa possibilidade, como o já abordado Recurso Extraordinário com Agravo de nº 1.160.361/SP, de relatoria do Ministro Gilmar Mendes.

No entanto, também notou a presença de julgados da primeira turma com entendimentos contrários, como: a Rcl 51.753, Rel. Min. Alexandre de Moraes, Primeira Turma, DJe de 25/3/2022, Rcl 52.649-AgR, Rel. Min. Cármen Lúcia, Primeira Turma, DJe de 24/5/2022), Rcl 52.864-AgR, Rel. Min. Dias Toffoli, Primeira Turma, DJe de 5/8/2022 e Rcl 51.650-ED, Rel. Min. Alexandre de Moraes, Primeira Turma, DJe de 31/3/2022.

Diversos argumentos podem ser encontrados nestes acórdãos. O reconhecimento da responsabilidade solidária da parte reclamante, por fazer parte de um grupo econômico, é fundamentado no § 2º. do artigo 2º. da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e na legislação infraconstitucional aplicável.

É entendimento dos julgadores que a autoridade não está afastando a aplicação do artigo 513, § 5º., do CPC/2015, seja integralmente ou em parte, mas apenas tomando a decisão com base nas normas trabalhistas, mais específicas ao caso. Um dos julgados também menciona a utilização de interpretação hermenêutica mais condizente com os valores constitucionais.

Também fazem a distinção de que nesses casos não há violação do artigo 97 da Constituição de 1988 ou da Súmula Vinculante 10 do STF, visto que o tribunal de origem não analisa a norma objeto da reclamação constitucional, mas interpreta e aplica outras normas mais específicas ao caso concreto. É mencionada a necessidade de aderência estrita do objeto do ato reclamado ao conteúdo das decisões paradigmáticas como requisito de admissibilidade da reclamação constitucional.

Assim, o Ministro Luiz Fux reconheceu a densidade constitucional da matéria, cabendo à corte se posicionar quanto a alegada ofensa aos princípios da ampla defesa, do contraditório do devido processo legal e da reserva de plenário, no tocante à responsabilização solidária da reclamada pelos créditos devidos ao reclamante, sem que tenha participado da fase de conhecimento. Reconhece também a grande quantidade de casos a serem afetados por qualquer decisão acerca da matéria.

É considerado também que seguem em pendência de análise do Supremo Tribunal Federal a ADPF 488, de relatoria da Ministra Rosa Weber, e a ADPF 951, de relatoria do Ministro Alexandre de Moraes, ambas já esmiuçadas anteriormente neste capítulo.

O ministro, então, destaca a necessidade de uniformização e estabilização da jurisprudência da corte e da aplicação dos preceitos constitucionais em geral para que os jurisdicionados tenham previsibilidade e segurança jurídica em suas atividades.

Por último é reconhecida a relevância social e econômica do tema em questão, representadas pelos lados distintos das relações empregatícias, os

empregadores que buscam obter seus créditos oriundos dos serviços prestados em prol das empresas, e os empregados que se encontram envolvidos em causas de valores elevados.

Feitos todos os comentários, constatando como presentes tanto a relevância como a transcendência da matéria, manifestou-se pela existência de repercussão geral da questão constitucional suscitada.

Em outro desdobramento mais recente, ocorrido no dia 25 de maio de 2023, o ministro Dias Toffoli, seguindo o exemplo do TST, determinou a suspensão nacional de todos os processos que tratam do assunto, em proteção da segurança jurídica e com o intuito de vedar decisões divergentes acerca do assunto.

3.5.1.6 Cenário atual

Em razão de toda recente discussão em torno do tema, pairam, no presente momento, a incerteza e a insegurança jurídica, quando é iniciada uma ação trabalhista, não se tem a verdadeira noção de quem poderá sofrer responsabilização no caso de condenação, dificultando o planejamento por parte de empresas e advogados.

No contexto atual, ainda se aguarda decisão do Supremo Tribunal Federal para fins de pacificar a controvérsia. Perante à dúvida em relação ao futuro, é de se imaginar que os advogados trabalhistas devam optar pela inclusão de diversas empresas no polo passivo, ao realizar o ajuizamento de novas reclamações trabalhistas envolvendo grupo econômico, visto que, se optarem por alternativa diversa, podem vir a incorrer em problemas posteriores no caso de uma execução complicada.

A suspensão do trâmite dos recursos extraordinários que incorrem nessa controvérsia, bem como a autorização aos ministros do TST relatores de processos similares para que façam o mesmo, contribui ainda mais a essa incerteza que cerca o tema, agora também em um sentido temporal de quando virá a resolução dessa antiga discussão.

Deve ser feita uma ressalva de que essa constatação não se trata de crítica à medida adotada pela Vice-Presidente do Tribunal Superior do Trabalho, Ministra

Dora Maria, à medida que esta impediu o seguimento de processos que poderiam vir gerar mais julgados contraditórios entre si.

Além disso, em um viés mais político da decisão (não em sentido de posicionamento ou política pública, e sim de manobra política, estratégia da navegação dentre as relações de poder que compõem a máquina estatal) ela teve o efeito, provavelmente proposital, de pressionar o STF a sanar a controvérsia criada após o julgamento do RE 1.160.361, assim, prezando pela celeridade na resolução processos que se encontram no TST, sob risco de perder ainda mais anos em custosos e arrastados recursos, apenas para serem revertidos por julgamento do STF.

A escolha parece ter surtido efeito, visto que a mesma medida foi adotada pelo Min. Dias Toffoli no âmbito do STF.

3.5.2 Divergência doutrinária quanto a essa possibilidade

A inclusão de membros do grupo econômico na fase de execução é extremamente divisiva no âmbito da discussão doutrinária também. Favorável à essa possibilidade, Francisco Antônio de Oliveira (2018, p. 345) entende que desde que a empresa contratante seja incapaz, em termos econômicos e financeiros, de suportar os créditos trabalhistas, a penhora poderá ocorrer sobre os bens de outra empresa participante do grupo econômico. A justificativa do doutrinador é a interpretação de que a garantia do § 2º. do artigo 2º., da CLT, não tem cunho processual, e sim econômico.

Destaca-se a crítica do doutrinador à, já mencionada, súmula 205, ele elogia a sua cassação e afirma que a exigência presente na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho ia contra o artigo 2º., § 2º., da CLT e seus efeitos eram prejudiciais à execução trabalhista. Também a considerava contraditória, pois não se aplicava à execução do sócio. Em suma, entendia a súmula como imposição civilista que não cabia ao Direito Trabalhista (OLIVEIRA, 2018, p. 345).

Ao falar sobre a decisão de Gilmar Mendes no Recurso Extraordinário com Agravo 1.160.361/SP, o juiz do Trabalho e doutor pela USP na mesma matéria, Júlio César Bebbler, expressa sua discordância enxergando que o parágrafo em questão, embora constitucional e compatível com a ordem processual trabalhista, não se

aplica ao grupo econômico, pois os direitos dos integrantes do grupo econômico são um só, tornando desnecessária a presença de todos na fase de cognição.

No lado oposto da discussão, Sergio Pinto Martins (2012, p. 205) defende que o responsável solidário, para fins de execução, precisa ter participado da fase de conhecimento. Assim, trata como incabível a possibilidade de executar uma das empresas do grupo econômico cuja inclusão no polo passivo ocorreu após coisa julgada, não havendo sido participante na fase processual de cognição

4. AS CONSEQUÊNCIAS DA SOLIDARIEDADE DUAL NOS PROCESSOS TRABALHISTAS ENVOLVENDO GRUPOS ECONÔMICOS

Feita a apresentação de todos os preceitos básicos e essenciais para a discussão, assim como a apresentação do cenário atual jurisprudencial e doutrinário de temas interconectados, adentra-se no ponto de maior relevância ao presente trabalho: a ponderação acerca das consequências da solidariedade dual, manifestação prática da teoria do empregador único, na responsabilização de empresas pertencentes a grupo econômico, mais especificamente na inclusão das mesmas no polo passivo do processo trabalhista, e na fase executória do processo.

É necessário esclarecer que ao se referir às consequências da solidariedade dual, ou teoria do empregador único, não se refere aos impactos, à influência da teoria, e de seus defensores, na legislação ou jurisprudência brasileira. O que se mira analisar, na verdade, são os potenciais impactos causados por uma adoção da teoria.

Conforme já exposto, é controverso o entendimento sobre a recepção, ou ausência de recepção, da teoria por parte dos legisladores, visto que não há uma sinalização explícita. Essa dúvida é natural por motivos óbvios, pois raramente se verá um artigo (ou outro item legislativo) cuja singular função é manifestar concordância a uma teoria ou um conceito.

Em muitos casos, a corrente, concepção ou teoria adotada pelos legisladores permeia o fruto de seu trabalho, não estando presente de forma literal mas sendo refletida no espírito das normas, podendo, então, ser identificada, através da leitura da legislação, a sua adoção. No entanto, isso nem sempre é possível, em outros não há a união entre os indivíduos que elaboraram a norma, ou a uniformidade temporal (ao mesmo tempo se tem normas, ou alterações das mesmas, promulgadas em períodos vastamente diferentes, produzindo efeitos em relação à mesma matéria) necessárias para que se identifique um ideal ou convicção comum que norteou o esforço legislativo que resultou em devido código ou lei.

Assim, parte-se do pressuposto de um hipotético acolhimento expresso da teoria do empregador único, para assim investigar os seus reflexos na responsabilização dos grupos econômicos e seus membros singulares, averiguando se as normas em vigor se encontram em harmonia com a teoria, se haveria a

necessidade de inovação normativa, se traria fim ao longo debate em relação à execução operada frente a essas empresas no caso de não haverem participado da fase de conhecimento, e, por fim, se de fato houvesse resolução, qual seria a natureza desta.

4.1 CONSEQUÊNCIAS DENTRO DO ORDENAMENTO JURÍDICO ATUAL

Conforme já exposto, a possibilidade de responsabilização apenas na fase de execução de empresas que integram grupo econômico é controversa, sendo inclusive fonte de grande debate no âmbito do TST e, principalmente, do STF recentemente.

É evidente que a recepção expressa da solidariedade dual traria mudanças ao paradigma dessa discussão, porém, há de se investigar o quão esclarecedoras seriam essas alterações.

O primeiro grande argumento usado pela corrente que se opõe à legalidade da adoção dessa medida é, o desrespeito à Súmula Vinculante 10 do STF e ao princípio da reserva de plenário, previsto no artigo 97 da CRFB/1988, observado em razão do suposto afastamento do artigo 513, § 5º., do CPC, que veda o cumprimento de sentença promovido contra aqueles que não estiveram presentes na fase de conhecimento do processo.

Esse entendimento embasou, em grande parte, a decisão adotada pelo Ministro Gilmar Mendes no julgamento do Recurso Extraordinário com Agravo de n.º 1.160.361/SP. No entanto, entende-se que essa aplicação do CPC é questionável mesmo antes de se entrar no mérito da compatibilidade com a teoria do empregador único.

A aplicação subsidiária e supletiva do CPC/2015 pertence aos casos de clara omissão da legislação trabalhista, ou quando se observa na norma de processo civil uma compatibilidade maior com o Direito do Trabalho. Nenhuma dessas hipóteses serve a esta situação, pois se o legislador trabalhista não vedou ou autorizou execução desse tipo não significa que foi omissivo, pode significar que há uma concordância tácita com a sua viabilidade.

Mesmo que não seja o caso, a aplicação da norma processual civil é discutível, à medida que está sendo aplicada norma de fonte diversa em caso sem

uma cristalina omissão para criar circunstância pior ao empregado, assim violando o princípio da norma mais favorável, o que obviamente não se traduz para norma mais compatível com o Direito do Trabalho, a outra hipótese de utilização do CPC. Não parece ser esse tipo de caso que o legislador pretendeu sanar ao prever a aplicação subsidiária e supletiva das normas processuais civis ao ramo trabalhista.

Além disso, também se considera a violação à Súmula Vinculante 10 da mesma maneira que fez o Min. Gilmar Mendes. Entende-se como mais adequada a visão adotada pelo STF em outros julgados (já mencionados anteriormente), nos quais houve o reconhecimento da responsabilidade solidária da parte reclamada, mesmo não participando da fase de conhecimento, por fazer parte de grupo econômico, com embasamento apenas no artigo 2º, §§ 2º. e 3º., da CLT.

O artigo 513, § 5º., do CPC, não foi afastado, houve uma simples ponderação da norma mais adequada à solução do caso, uma interpretação hermenêutica da legislação vigente, chegando à interpretação mais congruente com os valores constitucionais.

Assim, não há violação ao artigo 97 da Constituição de 1988 ou à Súmula Vinculante 10 do STF, ao passo que não houve esvaziamento das normas ou declaração de inconstitucionalidade (o que seria vedado pela reserva de plenário), pois não era necessária declaração de inconstitucionalidade para optar pela sua não aplicação.

Assim, observa-se que existem argumentos favoráveis à consolidação dessa possibilidade de execução já no cenário atual. Esmiuçando a questão sob a ótica da teoria do empregador único, as condições se tornam ainda mais propícias para a pacificação da matéria.

A extensão das obrigações trabalhistas proporcionada pela solidariedade dual, tanto em relação ao empregado quanto ao empregador, cria um cenário em que se torna irrelevante a qual membro do grupo está sendo prestados os serviços de maneira mais perceptível, pois é entendido que todos se beneficiam do labor e, por conseguinte, podem ser tratados como um ente único no tocante às relações de cunho trabalhista.

Então, a redação do artigo não se apresenta como um verdadeiro impedimento ao cumprimento de sentença. A empresa corresponderia ao conjunto de esforços que mira atingir os fins do empreendimento como uma unidade,

portanto, não se estaria verdadeiramente executando ente que não participou, pois este empregador esteve sim presente na fase de conhecimento.

Além da teoria do empregador único, cita-se o princípio trabalhista da primazia da realidade para fundamentar essa conclusão. Tal princípio estabelece que, quando houver uma divergência entre o que ocorre na prática e o que está documentado ou acordado, deve-se dar prioridade ao que efetivamente acontece na realidade dos fatos (RODRIGUEZ, 2000, n. p.). Assim, tem menos importância a forma jurídica que o empreendimento assume no âmbito jurídico, se o grupo opta por se dividir em inúmeras pessoas jurídicas, quando na verdade é um esforço em conjunto coordenado por uma ou mais pessoas (ou empresas) e o que deve ser considerado por um tribunal trabalhista é esse contexto fático.

Por estes motivos, entende-se que a solidariedade dual afasta este impedimento à prerrogativa do exequente de incluir empresa do grupo econômico somente na execução, ao menos no tocante aos argumentos contrários que partem do artigo 513, § 5º., do CPC.

O segundo grande fundamento usado contra essa possibilidade de execução é a sua alegada ofensa ao artigo 5º., II, XXXV, LIV e LV, da CRFB/1988, ou seja, ofensa aos princípios do devido processo legal, do contraditório e da ampla defesa, princípios de suma importância que seriam ofendidos quando a empresa perde o direito de participar da fase de conhecimento.

Em que pese os direitos constitucionais da ampla defesa e do contraditório, esses não seriam violados mediante o entendimento atinente à teoria do empregador único, de que o conjunto de empresas que se associam em grupo formam uma entidade única no tocante à solidariedade, observada de forma ativa e passiva. Assim, por mais que aquela unidade do grupo de fato não tenha participado da fase de conhecimento, tem-se que o empregador participou como um todo e foi alvo da condenação, então, os créditos trabalhistas podem ser cobrados de qualquer uma das empresas que o integram.

Não obstante, a prerrogativa de se defender segue presente. Nos embargos à execução não há óbice para que a empresa alegue e, com as devidas provas, demonstre não ter relação com o grupo condenado, podendo ser eximida de qualquer responsabilidade. Embora não haja a possibilidade de a empresa debater matéria de fato em relação à relação trabalhista que resultou no litígio, essa

oportunidade foi fornecida ao grupo e, à luz da teoria do empregador único, encontra-se satisfeita. A contestação em relação à participação no grupo é a única realmente necessária e essa não se encontra impedida, portanto não se enxerga violação à constituição.

Lembra-se ainda que a CLT prevê em seu artigo 897 a medida processual do agravo de petição:

Art. 897 - Cabe agravo, no prazo de 8 (oito) dias: (Redação dada pela Lei nº 8.432, de 1992)
a) de petição, das decisões do Juiz ou Presidente, nas execuções; (Redação dada pela Lei nº. 8.432, de 1992)
b) de instrumento, dos despachos que denegarem a interposição de recursos. (Redação dada pela Lei nº. 8.432, de 1992)

É feita essa ressalva para que não subsista qualquer argumentação (de mérito duvidoso) de que há uma fragilização destes preceitos constitucionais ao se criar um cenário em que o julgamento equivocado de apenas um magistrado acerca da participação do grupo é suficiente para que uma empresa tenha seus bens constrictos sem ter participado da produção de provas e do contraditório acerca destas. A possibilidade de recurso garante que há tutela jurisdicional não só do juízo responsável pela execução, como das instâncias superiores, limitando a chance de erro crasso.

Além destes, já discutidos, não se encontra nenhum impedimento constitucional ou infraconstitucional a essa possibilidade de execução em um contexto em que fosse recepcionada expressamente a teoria do empregador único pelo direito brasileiro. Não restando obstáculos, conclui-se que seria consequência desta recepção a legalidade de se executar empresa pertencente a grupo econômico mesmo que não tenha estado presente na fase de conhecimento do processo que gerou a condenação.

Atingida essa conclusão, passa-se a imaginar outras possíveis consequências relacionadas a ela e à sua implementação.

É certo que para a executada incluída na fase de execução a defesa irá necessariamente envolver a garantia, de forma integral, do juízo, visto que esse tipo de argumentação não se encaixa nas previsões das matérias a serem discutidas na exceção de pré-executividade, que dispensaria a empresa desse depósito ou penhora.

Tratando-se de matéria que exige discussão, produção de provas e não pode ser conhecida de ofício pelo magistrado, a única possibilidade oferecida à executada para contestar a sua inclusão, segundo a legislação e jurisprudência atual, é a oposição de embargos à execução, que exigem o depósito do valor integral da causa.

Observa-se abaixo a tentativa de uma executada, que optou por se defender da alegação de existência de grupo econômico por meio de exceção de pré-executividade. A ideia não resultou em êxito, assim como seu agravo de petição que seguiu o mesmo caminho, conforme decisão da Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª. Região.

EXCEÇÃO DE PRÉ-EXECUTIVIDADE - GRUPO ECONÔMICO - A exceção de pré-executividade configura medida excepcionalíssima, somente sendo cabível quando envolver matérias de ordem pública, que podem ser conhecidas de ofício pelo Juiz, motivo pelo qual se dispensa a necessidade de garantia do juízo, dentre as quais não está a discussão acerca da existência de grupo econômico reconhecida na sentença, principalmente em se tratando de execução provisória (AP 0100244-38.2020.5.01.0080, Relator: Cesar Marques Carvalho, Data de julgamento: 29/09/2021, Terceira Turma do TRT-1).

Deve ser feita a ressalva que a decisão acima se tratava de execução meramente provisória, dificultando ainda mais (se possível) a chance dessa medida processual ter sido reconhecida.

Imaginando-se um caso hipotético, no qual essa inclusão da empresa no polo passivo é inadequada pois a executada não tem relação de grupo econômico com a(s) ré(s) que estiveram presentes na fase de conhecimento. Compreende-se que na visão de alguns é extremamente severa essa exigência de garantir o juízo, especialmente se o valor da causa for exorbitante, ou então se for uma empresa de pequeno porte ou que esteja passando por dificuldades financeiras, podendo essa perda inesperada trazer prejuízos consequentes à produção/prestação de serviços.

No entanto, a hipotética injustiça (se é que existe, tratando-se de juízo de valor que depende do posicionamento ou da visão de mundo de quem visualiza a situação) que pode ocorrer mediante o abuso de uma possibilidade jurídica não é o suficiente para decretar sua inviabilidade em um debate acerca de sua compatibilidade com o ordenamento. Se juridicamente e processualmente ela for de

fato a consequência mais lógica da recepção de uma teoria, não deve ser negada sua aplicação.

O que idealmente aconteceria, mediante a identificação de que a resposta mais adequada, em sentido estritamente jurídico, encontra-se eivada de vícios ou brechas passíveis de exploração, é um processo de adaptação, posterior à consolidação/reconhecimento de suposto entendimento, por parte do legislador, bem como daqueles que produzem jurisprudência, para combater qualquer imperfeição já prevista de antemão ou então observada em momento futuro na aplicação prática, assim preservando os princípios constitucionais, processuais e aqueles atinentes ao ramo específico do direito que esteja sendo tratado no caso. No presente tema, naturalmente, refere-se ao Direito Trabalhista.

Assim, retornando ao exemplo hipotético, a injustiça possivelmente observada na onerosidade, que poderia recair sobre uma empresa, se indevidamente inserida no polo passivo mediante alegação de integrar grupo econômico, não pode ser usada como argumento contra a conclusão de que a legalidade da execução contra empresa membro de grupo econômico, mesmo que não participante da fase de conhecimento, é consequência jurídica da teoria do empregador único. Salvo no caso de que esse prejuízo servisse para embasar arguição de inconstitucionalidade pelo ferimento de algum princípio consagrado pela Constituição, ou se tal possibilidade caminhe contra a essência do Direito do Trabalho, expressa através de seus princípios.

Em suma, a argumentação contra essa conclusão, acerca da legalidade da inclusão na fase de execução sob o viés da solidariedade dual, deve ser realizada no âmbito da lógica jurídica e processual. No entanto, caso fosse o entendimento majoritário de que a situação da garantia do juízo (ou qualquer outra consequência observada) é indesejável, seria, sem dúvida, atribuição do Poder Legislativo e dos tribunais averiguar possíveis soluções para impedir, ou ao menos coibir, a ocorrência de casos dessa natureza. Eis o que há de ser discutido na próxima subseção.

4.2 POSSÍVEIS INOVAÇÕES

Concluindo-se que a possibilidade de execução contra empresa de grupo econômico não participante da fase de conhecimento seria, de fato, consequência

jurídica da recepção da teoria do empregador único, passa-se a especular acerca das movimentações que poderiam partir dos legisladores e tribunais para lidar com as mudanças desencadeadas pela consolidação concreta e definitiva desse entendimento.

No que se refere à prerrogativa de defesa do executado inserido no polo passivo somente na fase executória, já se expressou anteriormente a delicadeza do tema. A necessidade de garantir o juízo, essencial para apresentação de embargos à execução, demonstra-se um tanto pesada para casos com equívoco ou má-fé da reclamante no ato de incluir a empresa no polo passivo, em sua tentativa de obter os créditos trabalhistas devidos, isso sem mencionar casos em que a configuração de grupo econômico, ou a posição da nova executada como ente participante, é discutível, porém não cristalina.

Assim sendo, pondera-se sobre a possibilidade de alguma alteração significativa para evitar a ocorrência de casos desta natureza. Se muito permissivo com essas inclusões indevidas, incorre-se na possibilidade de que se torne um artifício processual moralmente dúbio.

Primeiramente, é questionável se de fato haveria alguma preocupação com essas empresas executadas. Há de ser lembrado que durante o significativo período entre a cassação da Súmula 205 do TST, em 2003, e a recente renovação da discussão no âmbito do STF em momento próximo à promulgação do novo CPC e da reforma trabalhista, não havia óbice claro a essa possibilidade, então, é plausível que haveria um simples retorno à esta conjuntura anterior.

No entanto, essa alternativa não é a única que merece ser explorada e o motivo para isso é dúplice. Primeiramente, as normas processuais e trabalhistas passaram por relevantes alterações, impedindo uma reprodução daquele momento histórico. Segundamente, a sinalização positiva expressa à teoria do empregador único pacificaria parte da discussão, criando base sólida para que outras mudanças consectárias pudessem surgir

De início, devem ser mencionadas algumas alternativas mais improváveis, como a criação de instrumento inédito e específico de defesa ou algo desta natureza. Extrapola os limites do razoável imaginar que haveria alguma alteração legislativa processual exclusivamente para lidar com essa preocupação. Como já mencionado, essa prerrogativa existiu com certa estabilidade durante mais de uma

década sem criar descontentamento estrondoso o suficiente para atingir os ouvidos dos legisladores, ao menos não ao ponto de haver mobilização séria para realmente alterar algo desse nível.

Além disso, sabe-se que a justiça do trabalho, desde a sua essência, serve para garantir os direitos do trabalhador, com o princípio *in dubio pro operario* e da norma mais benéfica, dentre outros, expressando isso. No fim do dia, a executada tem o direito de se defender, em que pese o incômodo e prejuízo que podem ser causados pela garantia do juízo, existem alternativas como o seguro de garantia judicial. Portanto, qualquer alteração legislativa para retirar esse ônus ao executado, que serve para facilitar a obtenção de verbas devidas ao empregado, é improvável de se imaginar.

O argumento mais natural para o afastamento dessa possibilidade, no entanto, é simples, não se trata de assunto com frequência e relevância de magnitude que justifique inovação da norma processual. Se refere apenas aos momentos em que uma executada precisaria arguir que não pertence a determinado grupo econômico sendo executado, diversas ocorrências mais graves e mais frequentes se encontram no direito sem serem contempladas por inovações legislativas direcionadas a sua solução.

. Esclarece-se que, a discussão acerca da legalidade da execução contra integrante de grupo econômico que não integrou o polo passivo na fase de conhecimento tem relevância gigantesca, o que justifica a presença do tema em mais de um julgamento do STF. No entanto, o grande debate se atém ao mérito, a partir de um desfecho que autorize essa possibilidade, considera-se difícil que permaneça grande polêmica em torno da busca de uma forma de defesa menos custosa exclusiva ao caso que a reclamada deseja alegar que não pertence ao grupo econômico condenado no processo.

Assim sendo, mesmo que talvez fosse em teoria a solução ideal, foca-se nos instrumentos de defesa já vigentes no processo trabalhista, pois sua adequação ou utilização é muito mais plausível.

A exceção de pré-executividade eximiria a empresa da obrigação de garantir o juízo até o julgamento da mesma, permitindo que seja alegada a ausência de participação no grupo econômico antes de qualquer outro ato. A premissa é

atraente, mas deve ser averiguado se realmente seria o meio adequado para esta discussão.

Como já apresentado anteriormente, a matéria reservada a contestação por meio de exceção de pré-executividade tende a tratar dos pressupostos processuais, dentre eles se tem a capacidade de ser parte, a legitimidade. A ilegitimidade das partes é de fato matéria pública que pode ser reconhecida de ofício por parte do magistrado, sendo passível, portanto, de apreciação por meio de exceção de pré-executividade.

Isso aparenta ser um indício promissor acerca do cabimento deste instrumento, porém, é nesse ponto que se encerram indícios positivos. As alegações de ilegitimidade a serem discutidas por meio da objeção de pré-executividade se tratam de coisas mais simples e transparentes, que podem ser expostas de forma sumária e o juiz pode tomar decisão célere, sem a produção de mais provas por qualquer uma das partes, como um título executivo incorreto, clara ausência de citação na fase de conhecimento (em caso sem grupo econômico, configurando vício gravíssimo).

A discussão sobre integrar grupo econômico pode ser muito mais complexa que isto, há a necessidade de se averiguar a relação entre as empresas, a presença dos pressupostos necessários, havendo, inclusive, a possibilidade de ser requerida a produção de mais provas para comprovar ou descreditar essa suposta situação fática.

Por este motivo, é pertinente crer na manutenção do entendimento atual, de que alegações de não participação no grupo econômico simplesmente não pertencem à exceção de pré-executividade.

Resta, portanto, apenas os embargos à execução como alternativa a ser analisada, esse que já é o instrumento adequado para esse tipo de argumentação no contexto atual.

No entanto, as ponderações não se encerram a partir dessa conclusão, pois ainda há de ser indagado se esse hipotético novo entendimento ensejaria alguma alteração na oposição ou no julgamento dos embargos, bem como se haveria alguma opção de evitar a garantia do juízo ou se seria de fato inevitável, mesmo em casos havendo total confiança, por parte da executada, de não ser integrante do grupo econômico em questão.

Inicia-se com a exploração da segunda questão, visto que qualquer especulação acerca da primeira é, ao menos em parte, consequencial à conclusão atingida acerca da segunda.

Ao se averiguar a viabilidade de se ter os embargos à execução sem a garantia do juízo, observa-se que a necessidade de garantia não é cem por cento imprescindível, havendo alguma brecha e flexibilização ocorrendo em situações de caráter excepcional. Como demonstração, aponta-se o seguinte julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região.

EMBARGOS À EXECUÇÃO. GARANTIA PARCIAL DO JUÍZO. NÃO CONHECIMENTO. HIPÓTESE EXCEPCIONAL. FLEXIBILIZAÇÃO DO DISPOSTO NO ART. 884/CLT. REMESSA PARA JULGAMENTO DA MATÉRIA ABORDADA. SUPRESSÃO DE INSTÂNCIA. Segundo o disposto no art. 884 da CLT, a garantia integral do juízo constitui pressuposto tanto para a oposição de embargos à execução e, posteriormente, para agravar da decisão que tiver sido desfavorável. Contudo, a própria jurisprudência vem flexibilizando esse pressuposto, para admitir que se conheça de Embargos à Execução, em determinadas hipóteses, tal como quando a discussão se restrinja a validade ou invalidade da objeto da penhora, e, além disso, a própria legislação vigente, a exemplo do disposto no inciso II do § 1º do art. 855-A da CLT, incluído pela Lei n. 13.467/2017, que admite o manejo de Agravo de Petição contra a decisão que acolhe ou rejeita o incidente de desconsideração da personalidade jurídica, independentemente de garantia do juízo. Logo, no caso, é possível a aplicação analógica desse dispositivo legal, razão pela qual determina-se a remessa do feito à instância de origem para que sejam conhecidas e integralmente apreciadas, como entender de direito, as matérias abordadas nos Embargos à Execução, por não ser possível o julgamento de pronto, sob pena de dar azo a supressão de instância (AP 0010524-39.2014.5.01.0058 - TRT 1 - 2a turma, Relatora Claudia Maria Samy Pereira da Silva, DJ 07/08/2020).

O julgado supracitado, para justificar essa flexibilização da garantia do juízo, faz a defesa de uma aplicação analógica do que dispõe o artigo 855-A da CLT, que permite, em cenário específico, o agravo de petição mesmo sem a realização da garantia:

Art. 855-A. Aplica-se ao processo do trabalho o incidente de desconsideração da personalidade jurídica previsto nos arts. 133 a 137 da Lei no 13.105, de 16 de março de 2015 - Código de Processo Civil. (Incluído pela Lei nº. 13.467, de 2017)

§ 1º. Da decisão interlocutória que acolher ou rejeitar o incidente: (Incluído pela Lei nº. 13.467, de 2017)

II - na fase de execução, cabe agravo de petição, independentemente de garantia do juízo; (Incluído pela Lei nº. 13.467, de 2017)

É interessante se observar que a flexibilização adotada pela relatora no julgamento é suscitada para a defesa justamente dos princípios da ampla defesa e do contraditório, como pode ser visto claramente em trecho extraído do corpo do julgado:

[...] Logo, com toda a vênia ao entendimento expresso pelo MM. Juízo a quo, na decisão agravada, mas considero que, na situação, era possível conhecer dos Embargos à Execução mesmo não tendo sido alcançado a garantia integral do juízo, em virtude das matérias abordadas, e como forma de prevenir violação aos princípios da ampla defesa e do contraditório. [...] (AP 0010524-39.2014.5.01.0058 - TRT 1 - 2ª turma, Relatora Claudia Maria Samy Pereira da Silva, DJ 07/08/2020).

Tratando-se de um cenário jurídico pacífico em relação a inserção de empresa que integra grupo econômico ao polo passivo na fase de execução, é possível crer em uma recepção pela jurisprudência majoritária, de uma flexibilização ou isenção da garantia do juízo, exclusivamente aos casos de alegação de não pertencimento ao grupo econômico (não se aplicando às demais impugnações a serem feitas por esta executada).

No entanto, a problemática novamente surge à medida que se passa a contemplar a logística processual de uma isenção dessa natureza dentro da execução trabalhista.

Sabe-se que o prazo para serem opostos os embargos à execução se inicia após a garantia do juízo. Também se nota que é vedada a apresentação de dois embargos à execução no mesmo processo, salvo em caso de fato novo. Assim sendo, torna-se uma tarefa árdua e complexa envisionar a convivência em harmonia de todas essas condições.

Frente à essa impossibilidade de apresentar múltiplos embargos dentro da mesma penhora do ordenamento jurídico vigente, o executado que viesse a opor embargos à execução alegando não ter relação com o grupo econômico, certamente teria que mencionar, de forma sucessiva, suas outras discordâncias em relação à execução ou penhora, visto que se não o fizesse, estaria precluso de realizar essa impugnação em momento futuro. Ocorre que, sendo necessária essa estruturação atípica da peça, não haveria a possibilidade de ser prevista uma exceção em relação à garantia do juízo específica à questão do grupo econômico, visto que os embargos

abordariam outros conteúdos que não poderiam ser apreciados em razão da ausência de garantia.

Seria preciso uma estrutura na qual o juiz recebe os embargos sem a garantia do juízo, julga a questão do grupo e então, caso o entendimento seja contrário ao da executada, só nesse momento vem a exigir a garantia e julgar as demandas sucessivas que abordam outros aspectos da execução normalmente associados aos embargos. Outra possibilidade seria a de dois embargos sem que houvesse preclusão, o primeiro, que trata exclusivamente de grupo econômico, podendo ser oposto sem a garantia.

É evidente que ambas as alternativas são extremamente complexas e diferentes ao que é praticado, passando do limite de simples exceção facultadas por entendimento jurisprudencial de corte superior. Então, seriam necessárias alterações normativas, que poderiam por sua vez criar brechas ou margem para polêmicas em outras situações jurídicas. Assim, retorna-se ao empecilho da primeira hipótese, beira o impossível uma modificação dessa magnitude para resolução de situação específica cuja frequência é de relevância insuficiente (para uma mudança tão profunda).

Assim, é inevitável chegar à conclusão de que, muito provavelmente, não haveria qualquer inovação com o intuito de fomentar uma alternativa para a empresa inserida na execução poder se defender sem garantir o juízo. A única possibilidade de criação de algo dessa natureza aparenta ser mediante a ocorrência de uma alteração normativa de cunho processual, o que se considera, também, extremamente improvável. O risco de ser penalizado com multa por litigância de má-fé serviria como único desestimulante à inserção indevida proposital de ré no polo passivo da execução.

Por conseguinte, aos julgadores e representantes processuais não haveria enormes transformações em sua atuação no tocante a essa específica implicação da solidariedade dual na execução trabalhista.

Ao se especular acerca de modificações mais plausíveis de serem observadas neste cenário, pensa-se que a maior importância dos grupos econômicos, e da responsabilidade destes, traria mais atenção à importância da pacificação do conceito e dos requisitos para a sua configuração.

Questões como a necessidade, ou não, de hierarquia entre os entes, ou a exigência de atividade econômica ser exercida por todos os membros, ainda não se encontram totalmente pacificadas. Havendo efeitos mais profundos associados a esse modelo de organização empresarial, seria benéfico a todos o fim de quaisquer controvérsias dessa natureza.

Além destas prospectivas alterações, retomaria-se a discussão acerca de possíveis consequências da solidariedade ativa, já mencionadas anteriormente, como a perspectiva de equiparação salarial entre diferentes empresas do grupo econômico, a contagem do tempo de serviço no caso do empregador ter vínculo consecutivo com mais de uma empresa do grupo, atribuição de natureza salarial a valores recebidos de outras empresas por serviços prestados a elas, recebimento de salário único no caso de labor realizado de forma simultânea a mais de uma das empresas.

No entanto, não há possibilidade de aprofundamento adequado no debate acerca destas, visto que foge da problemática claramente delineada no presente trabalho. Além disso, certamente iria criar uma discussão exageradamente especulativa, até mesmo para a proposta adotada, pois teriam que ser investigadas outras consequências de grande complexidade, apenas para constatar os reflexos que produziriam naquela que é tema deste trabalho, resultando em grande fuga do tema ou em conclusões precipitadas.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em suma, após estudo da teoria do empregador único, aferindo os seus efeitos práticos no contexto do Direito do Trabalho brasileiro contemporâneo, com sua legislação e seus princípios específicos assim como aqueles advindos de outras fontes cuja aplicação também é observada, atinge-se a conclusão de que a solidariedade dual teria como maior efeito, no âmbito da responsabilização de empresas pertencentes a grupo econômico, a possibilidade de inclusão de empresas (do mesmo grupo econômico daquela que foi condenada no processo) no polo passivo da fase execução, independentemente da participação desse executado na fase de conhecimento.

Entende-se que não haveria, no ordenamento jurídico vigente, óbice a esta prática, desde que estivesse explicitamente aceita a solidariedade dual nas relações trabalhistas. Mesmo no cenário atual, entende-se que são problemáticos alguns argumentos suscitados para afastar essa possibilidade, como a aplicação subsidiária do artigo 513, §5º, do CPC, que é feita sem verdadeira comprovação de omissão de previsão celetista, sem verdadeira necessidade e com o efeito de ser menos favorável ao empregado. Os princípios constitucionais do devido processo legal, da ampla defesa e do contraditório são mais comoventes e passíveis de discussão no cenário atual, porém, no contexto da solidariedade dual, não se encontrariam verdadeiramente desrespeitados.

Ao se especular acerca da perspectiva de mudanças legislativas ou jurisprudenciais em relação ao tema, que poderiam vir a ser observadas após a pacificação dessas alterações, percebeu-se que, de maneira até surpreendente e contrária à expectativa, seriam de difícil realização, como a teorizada flexibilização da garantia do juízo para fins de argumentação exclusivamente de não pertencimento no grupo econômico.

Embora talvez fosse o caminho mais adequado no tocante à justiça, a especificidade do assunto, somada à necessidade de alterações muito significativas e profundas no processo, presumivelmente seriam obstáculos muito grandes a serem escalados em comparação à dimensão de um paradigma que já foi observado por mais de uma década e, embora não ideal, não estaria verdadeiramente infringindo nenhuma norma ou princípio constitucional.

O presente trabalho não se tratou de valorização ou depreciação da teoria do empregador único, pelo contrário, mirou-se a investigação das consequências e reflexos, tanto jurídicos quanto práticos, que seriam produzidos por ela se adotada expressamente.

Esse exercício, dentre seus objetivos, almejou propiciar maior clareza para que se tome uma posição acerca da teoria, pois a visualização dos efeitos de uma ideia pode servir a contrariar ou reforçar a opinião formada inicialmente após estudo dos preceitos básicos desta.

Adicionalmente, a avaliação de seus reflexos proporciona maior clareza na identificação da posição dos tribunais quanto à solidariedade dual. Sendo iminente uma decisão da Suprema Corte acerca do tema, no caso de ser divergente do que se entende por consequência lógica poderá ser enxergada uma clara sinalização negativa quanto à recepção da teoria do empregador único.

REFERÊNCIAS

ASSEMBLEIA GERAL DA ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. (217 [III] A). Paris, 1948.

BEBBER, Bruno; **Grupo econômico trabalhista e a decisão proferida no RE 1.160.361-SP**, publicado 20 de setembro de 2021, disponível em: <://www.conjur.com.br/2021-set-20/bebber-grupo-economico-trabalhista-re-1160361-sp> acesso em 01/04/2023.

BRASIL. **Agravo em Embargos em Recurso de Revista 182500-43.2008.5.02.0076**. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 26/06/2020, data de publicação 16/03/2018. Disponível em <https://jurisprudencia.tst.jus.br/> Acesso em 03/05/2023.

BRASIL. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 488, 0011773-60.2017.1.00.0000**. Distrito Federal. Relatora Ministra Rosa Weber, Disponível em <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5284998> Acesso em 01/06/2023.

BRASIL. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 951, 0115759-54.2022.1.00.0000**. Distrito Federal. Relator Ministro Alexandre de Moraes Disponível em <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5284998> Acesso em 02/06/2023.

BRASIL. **Decreto-lei 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em 01/05/2023.

BRASIL. **Lei 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil Brasileiro. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm> Acesso em 20/05/2023.

BRASIL. **Lei 13.467, de 13 de julho de 2017**. Reforma Trabalhista. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm> Acesso em 05/05/2023.

BRASIL. **Lei 3.071, de 1 de janeiro de 1916**, Código Civil dos Estados Unidos do Brasil disponível em <:http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3071imprensa.htm> Acesso em 08/04/2023.

BRASIL. **Lei 435, de 17 de maio de 1937**, Disponível em <:<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1930-1939/lei-435-17-maio-1937-555446-publicacaooriginal-74679-pl.html>> Acesso em 08/06/2023.

BRASIL. **Recurso Extraordinário com Agravo 1.160.361/SP**. Tribunal Superior do Trabalho, Relator Ministro Gilmar Mendes, DEJT 10/09/2021, Disponível em <<https://www.conjur.com.br/dl/are-1160361.pdf/>> Acesso em 27/05/2023.

BRASIL. **Recurso Extraordinário 1387795** . Tribunal Superior do Trabalho, Relator Ministro Dias Toffoli. Autuado em 10/06/2022 Disponível em <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6422105>> Acesso em 31/05/2023

BRASIL. **Recurso de Revista 10581-48.2017.5.03.0009**. 7ª. Turma, Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT 16/03/2022, data de publicação 25/03/2022. Disponível em <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>> Acesso em 03/05/2023.

BRASIL. **Recurso de Revista 11157-13.2019.5.15.0017**. 8ª. Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 18/09/2020, data de publicação 25/03/2022. Disponível em <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>> Acesso em 30/05/2023.

BRASIL. **Súmula 129 do Tribunal Superior do trabalho**. 1982. Disponível em: <<https://www.legjur.com/sumula/busca?tri=tst&num=129>> Acesso em 15/05/2023.

BRASIL. **Súmula 205 do Tribunal Superior do trabalho**. 1985. Disponível em:
<https://www.coad.com.br/busca/detalhe_16/1161/Sumulas_e_enunciados>
Acesso em 27/05/2023.

BRASIL. **Súmula Vinculante 10 do Supremo Tribunal Federal**. 2008. Disponível em:
<<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/seq-sumula746/false>> Acesso em 28/05/2023.

CANOTILHO, **José Joaquim Gomes. Direito Constitucional**. 4. edição. Ed. Coimbra. Coimbra, 2007.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. Edição. Ed. LTr, São Paulo, 2019.

DELGADO Maurício Godinho; DELGADO Gabriela. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. Ed. LTr, São Paulo, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. edição rev. e atualizada. Ed. Método. São Paulo, 2008.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. edição. Ed. Saraiva Educação São Paulo, 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Manual de Processo do Trabalho**. 4. edição. Ed. LTr, São Paulo, 2019.

MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho**. 2ª. edição, v. 1-2. edição. LTr, São Paulo, 1980.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10. edição. Ed. Saraiva Educação, São Paulo, 2019.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. edição. Ed. Atlas, São Paulo, 2012.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 17. edição. Ed. Atlas, São Paulo, 2005.

OLIVEIRA, Francisco Antonio de. **Execução na Justiça do Trabalho**. 9. edição. Ed. LTr, São Paulo, 2018.

PERNAMBUCO. **Agravo de Petição 0000944-67.2014.5.06.0018**. Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª. Turma, Relator Milton Gouveia, DEJT 03/03/2022. Disponível em <<https://acordaos.trt6.jus.br/acordaos/>> Acesso em 29/05/2023.

PERNAMBUCO. **Agravo de Petição 0001108-61.2015.5.06.0191**. Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª. Turma, Relator Larry da Silva Oliveira Filho, DEJT 28/07/2022. Disponível em <<https://acordaos.trt6.jus.br/acordaos/>> Acesso em 29/05/2023.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. edição. Ed. LTr, São Paulo, 2000.

RENZETTI, Rogério. **Manual de Direito do Trabalho**. 6. edição. Ed. Método, 2021.

RIO DE JANEIRO. **Agravo de Petição 0010524-39.2014.5.01.0058**. Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª. Região, Relatora Cláudia Maria Samy Pereira da Silva, DEJT 07/08/2020. Disponível em <<https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/2323685/>>. Acesso em 09/06/2023.

SCHIAVI, Mauro. **O Novo Código de Processo Civil e seus Reflexos no Processo do Trabalho- Aplicação supletiva e subsidiária**. 2015. Disponível em: <https://www.trt7.jus.br/escolajudicial/arquivos/files/busca/2015/NOVO_CODIGO_DE_PROCESSO_CIVIL-_APLICACAO_SUPLETIVA_E_SUBSIDIARIA.pdf>. Acesso em 15/05/2023

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado. Volume 10 - Execução trabalhista.** 2. edição rev. atual. e ampl. Ed. Revista dos Tribunais, São Paulo, 2015.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho.** 2. edição rev. e atual. Ed. Renovar, Rio de Janeiro, 2004

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **STF suspende processos sobre execução trabalhista de empresas do mesmo grupo econômico** Data de publicação 26/05/2022. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=507948&ori=1>> Acesso em 10/06/2023

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Vice-presidência suspende trâmite de recursos extraordinários sobre execução de empresas que não participaram do processo de conhecimento.** Data de republicação 24/5/2022. Disponível em: <[TRINDADE, Ariadne Maués. **Sucessão Trabalhista.** Ed. LTr, São Paulo, 2013.](https://www.tst.jus.br/-/vice-presid%C3%A2ncia-suspende-tr%C3%A2mite-de-recursos-extraordin%C3%A1rios-sobre-execu%C3%A7%C3%A3o-de-em-presas-que-n%C3%A3o-participaram-do-processo-de-conhecimento%C2%A0#:~:text=Not%C3%ADcias%20do%20TST&text=24%2F05%2F22%20%2D%20A,na%20exist%C3%A2ncia%20de%20grupo%20econ%C3%B4mico.> . Acesso em 09/06/2023</p></div><div data-bbox=)