



10

O GRUPO ECONÔMICO NO DIREITO DO TRABALHO: DA INTERPRETAÇÃO TRADICIONAL À DINÂMICA PÓS-REFORMA E OS DESAFIOS DO SÉCULO XXI

José Lucio Munhoz

Advogado Trabalhista e Cível, Autor, Palestrante, foi Conselheiro do CNJ, Presidente da AMATRA-SP, Juiz do Trabalho do TRT2 e TRT12; é Mestre em Direito pela Universidade de Lisboa, Pós-Graduado em Arbitragem Internacional pela Universidade de Aberdeen (UK) e PhD em curso pela Universidade de Strathclyde (UK).
jlm@luciomunhoz.adv.br

1. Introdução: A Essência Protetiva do Direito do Trabalho e a Complexidade das Estruturas Empresariais

O Direito do Trabalho, desde sua gênese, estrutura-se sobre o princípio da proteção do trabalhador, reconhecido como a parte hipossuficiente da relação empregatícia. Para que essa proteção seja efetiva, mostra-se fundamental desvendar as complexas estruturas empresariais, garantindo que a pulverização de atividades em distintas pessoas jurídicas não se torne um subterfúgio para a frustração de direitos e créditos laborais. É nesse contexto que o conceito de “grupo econômico” ganha relevo ímpar, atuando como um poderoso instrumento de garantia do crédito alimentar.

Como bem destacamos em uma visão geral sobre o tema¹, para que exista um contrato de trabalho, é imprescindível a figura do “empregador”, que assume os riscos da atividade econômica e dirige a prestação pessoal de serviço. Contudo, nem todo *contrato de trabalho* constitui um *contrato de emprego* regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT); havendo outras modalidades como o trabalho autônomo, cooperativas, aprendizes ou servidores públicos estatutários. A conceituação do “*contrato de emprego*”, com seus direitos e deveres, é delineada no art. 3º da CLT, que exige a presença de pessoa física prestando serviços não eventuais a um empregador, sob dependência e mediante salário. Assim, a correta

1 MUNHOZ, José Lucio. Reforma Trabalhista Comentada Artigo por Artigo, 2ª ed, São Paulo, LTTr, 2018, p. 36

definição do “*empregador*” e a extensão de sua responsabilidade são centrais, e é precisamente a isso que se dedica o art. 2º da CLT.

A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) trouxe significativas alterações ao instituto, impondo uma revisão crítica de seus contornos e gerando um intenso debate doutrinário e jurisprudencial. Este artigo se propõe a analisar a evolução do conceito, suas bases legais, as interpretações do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Supremo Tribunal Federal (STF) pós-reforma, e os desafios que se impõem na busca por uma justiça social equilibrada com a segurança jurídica.

2. Conceito e Fundamentos Legais: As Mutações do Art. 2º da CLT

O artigo 2º da CLT define essa figura do “*empregador*” e, em seus parágrafos, estende a responsabilidade para as empresas que compõem o grupo econômico.

2.1. O Caput e o § 1º: Definição Inalterada e a Questão da “Equiparação”

O caput do art. 2º da CLT, que conceitua o empregador, e seu § 1º, que equipara a empregadores profissionais liberais, instituições de beneficência, associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos que admitam empregados, **não sofreram alterações com a Reforma Trabalhista**.

Em verdade, se alguém ou alguma entidade contrata um empregado, essa pessoa não é “equiparada” a um empregador, pois ela é, propriamente dita, uma verdadeira empregadora! Há uma imprecisão na terminologia do texto que, obviamente, não afeta sua aplicação prática, devendo-se considerar, ainda, que as pessoas ali referidas são mencionadas de modo exemplificativo, não exaustivo.

Eis o conteúdo do atual dispositivo da CLT:

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

§ 1º – Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 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.

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

2.2. O § 2º antes da Reforma: O Modelo da Subordinação e a Ampla Interpretação Jurisprudencial

A redação anterior do § 2º do art. 2º da CLT estabelecia que haveria grupo econômico “*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.*”

Aquele texto consagrava o grupo por subordinação ou verticalidade, exigindo uma hierarquia de con-

trole de uma empresa sobre as demais. Contudo, como destacamos em nossa análise original², com base nessa disposição de conceito aberto, a jurisprudência acabou interpretando a existência do grupo econômico de forma bastante ampla. A caracterização ocorria mesmo sem a instituição formal de um relacionamento grupal, sempre que as empresas utilizassem os serviços do empregado em benefício do grupo, tivessem sócios comuns, atividades que se misturassem ou beneficiários de uma mesma família. A flexibilidade do conceito permitia que a responsabilidade solidária fosse aplicada quando se verificasse, por exemplo, mesmos sócios, mesma atividade, mesma administração, comunhão dos mesmos instrumentos de produção. (TRT/SC, Proc. 0003870-98.2014.5.12.0003, Rel. Juiz Hélio Henrique G. Romero, 22.06.2017).

Bastava mera relação de coordenação entre os reclamados, não sendo exigidas as formalidades do Direito Empresarial. Havia mais amplitude no conceito. Reconhecida a finalidade econômica da atividade e um nexo relacional entre as empresas, seria possível o reconhecimento do grupo econômico. Ver: TST, RR-281400-65.2009.5.02.0031, Rel. Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 07.06.2013.

3. Tipos de Grupo Econômico. O § 2º e § 3º após a Reforma

A nova redação do § 2º tornou o dispositivo mais “enxuto”, o que contribui para a boa técnica legislativa, eis que foram excluídas concepções exemplificativas e repetições desnecessárias existentes no texto anterior. A exclusão da frase “*constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica*” não restringe a concepção, mas ao contrário, amplia-a, ao impedir interpretações limitadas apenas às hipóteses anteriormente previstas.

² Munhoz, José Lucio, in: Reforma Trabalhista Comentada, Artigo por Artigo, LTr, São Paulo, 2018, p. 36

Contudo, a grande inflexão está no § 3º. Ele buscou refrear parte da jurisprudência que, por vezes, caracterizava o grupo econômico pela simples identidade de sócios. Embora já houvesse precedentes jurisprudenciais entendendo que não bastava a mera existência de sócios comuns para caracterizar o grupo econômico (TRT/SC, Proc. AP 0004205-53.2011.5.12.0026, Rel. Juiz Nivaldo Stankiewicz, 04.10.2017; TRT/SC, Proc. RO 0000157-67.2014.5.12.0019, Rel. Juiz Ubiratan Alberto Pereira, 03.10.2017), a Reforma Trabalhista tornou essa exigência explícita.

Assim, temos basicamente três formas de grupos econômicos, muito embora as relações comerciais ou empresariais para a tipificação de cada um deles possa ter infinitos aspectos fáticos diferentes:

a) Grupo Econômico formal. O grupo econômico formal ou estruturado decorre da definição jurídica que as próprias empresas que o compõe assumem. São conglomerados de empresas formalmente ligadas entre si, cuja formação do grupo econômico é expressa nos instrumentos constitutivos ou pelo uso da própria logomarca ou identidade visual.

b) Grupo Econômico informal por hierarquia (vertical). Esse tipo de grupo econômico não possui estrutura visual direta e nem instrumentalização jurídica própria, mas as ações das empresas são dirigidas por uma delas (“*estiverem sob a direção, controle ou administração de outra*”), ou por um conselho geral (ainda que informal). Esse era o único tipo de grupo econômico expressamente previsto no texto da CLT antes da Reforma Trabalhista, muito embora houvesse à época interpretação jurisprudencial das mais diversas, normalmente alargando os limites da lei, como já mencionado.

c) Grupo Econômico informal por coordenação (horizontal). Nesse tipo de grupo econômico as

empresas são efetivamente independentes ou “autônomas”, mas acabam agindo de maneira coordenada entre si, usufruindo e tirando proveito, portanto, dessa “*atuação conjunta*”. Essa é a caracterização que traz mais dificuldades, pois exige a demonstração dessa ação coordenada, mas também do “*interesse integrado*” e “*efetiva comunhão de interesses*”. A prova de sua existência exige a demonstração dos requisitos do § 3º do art. 2º, da CLT.

Quando o grupo econômico é formal ou é informal vertical, já deve obrigatoriamente estar presente os requisitos do § 3º do art. 2º, da CLT. Nessas situações só haveria hierarquia (vertical) se demonstrado que uma empresa ou um órgão diretivo, atue como aquele que conduz a atuação das empresas do grupo. E se elas agem dirigidas por alguém, há automaticamente o “*interesse integrado*” e a “*efetiva comunhão de interesses*”.

O novo texto legal, portanto, quanto às empresas que agem com autonomia, só restaria caracterizado o grupo econômico informal (horizontal) se e quando houver a demonstração cumulativa dos seguintes elementos, devido à utilização da conjunção aditiva “e”:

1. Demonstração do *interesse integrado*.
2. *Efetiva comunhão de interesses*.
3. *Atuação conjunta das empresas* dele integrantes.

De todo modo, cumpre ressaltar que as hipóteses de reconhecimento de grupo econômico e as restrições à responsabilização ampla, não diz respeito aos casos de fraude explícita, na tentativa dos devedores em deliberadamente criar artifícios para não cumprir com suas obrigações legais. Para esses casos, a situação se apresenta mais próximo do instituto da sucessão de empresas, que não se confunde com o instituto do grupo econômico.

A sucessão trabalhista, lícita ou fraudulenta, é tratada nos arts. 9, 10 e 448-A da CLT, e não constitui matéria de natureza constitucional, como já pacificou o Supremo Tribunal Federal, no tema 333:

“Tema 333. A questão da *responsabilidade solidária do empregador pelos créditos trabalhistas*, **no caso de cisão parcial ou sucessão de empresas, tem natureza infraconstitucional** e a ela são atribuídos os efeitos da ausência de repercussão geral, nos termos do precedente fixado no RE n. 584.608, rel. a Ministra Ellen Gracie, DJE 13/03/2009.”

Logo, ao contrário do que temos visto em algumas decisões, não há que se falar em suspensão de processos tratando de sucessão trabalhista (ainda que por fraude), que não é matéria afeta ao STF, em razão de ser infraconstitucional (Tema 333), como se fosse a hipótese de grupo econômico, ainda a ser tratado pelo STF (Tema 1232).

Adalberto Martins³ aparenta compartilhar do mesmo entendimento:

“Finalmente, também nos parece que a fraude perpetrada pelo empregador, com a utilização de subterfúgios para se esquivar do julgado, não estará contemplada em decisão que determina a aplicação do art. 513, § 5ª, CPC. Exemplifique-se com a situação concreta em que os sócios esvaziam o patrimônio da empresa executada e constituem outra pessoa jurídica para seguir na mesma atividade econômica. São situações que não podem ficar ao abrigo do dispositivo legal em apreço, nos termos do art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho, e estamos convencidos de que o Excelso Supremo Tribunal Federal não chancelará esse tipo de conduta.”

3 MARTINS, Adalberto. “A Responsabilidade das Empresas do Grupo Econômico na Execução Trabalhista”, in: Estudos Contemporâneos Trabalhistas, LTr, São Paulo, 202, p. 30.

4. Requisitos para a Caracterização do Grupo Econômico Informal por Coordenação: A Prova da “Tríade”

A definição dos requisitos exigidos no § 3º do art. 2º da CLT, exige do profissional certa habilidade e alguma dose de paciência para tentar compreender tipos abertos e aplicá-los na prática processual. E quando a norma exige isso, é natural a existência de divergências, as quais também se traduzem na jurisprudência.

A interpretação dos termos “*interesse integrado*”, “*comunhão de interesses*” e “*atuação conjunta*” impõe um desafio hermenêutico ao intérprete. Vejamos:

• “**Interesse Integrado**” e “**Efetiva Comunhão de Interesses**”: A primeira aparição do termo “interesse integrado” em nossa jurisprudência foi notada em um acórdão do TRT/PR de 2000, anteriormente à Reforma Trabalhista, posteriormente transcrito em decisão do TST:

- “RECURSO DE REVISTA. GRUPO ECONÔMICO. REQUISITOS. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. 1. A configuração do grupo econômico, para fins trabalhistas, exige a demonstração inequívoca dos elementos que caracterizam a sua existência, com a imprescindível comunhão de interesses e atividades econômicas, que podem se apresentar sob diversas formas, como mesmos sócios, mesma atividade, mesma administração, comunhão dos mesmos instrumentos de produção. 2. No caso, a decisão regional, ao constatar a existência de pluralidade de empresas com personalidade jurídica distinta, direção geral e **interesse integrado** demonstrados pelos atos constitutivos e atuação conjunta (mesmo advogado, contestação conjunta), concluiu pela existência de grupo econômico. 3. Incólume

o art. 2º, § 2º, da CLT. Recurso de Revista não conhecido.” (TST, Proc. RR – 721163-09.2001.5.09.5555, Rel. Aloysio Corrêa da Veiga, 07.12.2004)

O “*interesse integrado*” remete à percepção de um interesse “comum”, que diga respeito a duas ou mais empresas do grupo. Da mesma forma, a “*efetiva comunhão de interesses*” sugere que as empresas compartilham os mesmos fins econômicos e se beneficiam mutuamente. Como notamos em nossa análise anterior, esses termos aparentam ser sinônimos, muito embora a boa técnica de interpretação legislativa refira que a lei não deve possuir termos inúteis.

Mas convém referir que por vezes as construções legislativas passam por termos genéricos justamente para diminuir a resistência de certos grupos, quando utilizados termos mais específicos e diretos.

De nossa parte, compreendemos o “*interesse integrado*” e a “*efetiva comunhão de interesses*”, como sinônimos. Essa também aparenta ser a posição de Homero Batista:

“... os conceitos de “interesse integrado” e “comunhão de interesses” e “atuação conjunta” (aliás três expressões quase pleonásticas usadas pela Reforma de 2017) são aferíveis mediante provas documentais e testemunhais, capazes de evocar, entre outros elementos, o objeto social coincidente ou complementar, a atuação no mesmo espaço físico, o compartilhamento de mão de obra, insumos, máquinas, clientes e fornecedores, o panorama de escala produtiva, e assim por diante. Nesse sentido, as provas necessárias à configuração do grupo econômico não sofreram alteração.”⁴

4 BATISTA, Homero. CLT Comentada, 5ª ed, 2024, Revistas dos Tribunais, p. 37

• **“Atuação Conjunta”:** Esta expressão, no nosso entender, vai além do mero *“interesse comum”*. Pode dar a sensação de que as empresas devem atuar de modo compartilhado, em parceria. No entanto, é fundamental entender que a *“atuação conjunta”* não se restringe apenas à *“ação”*, mas pode ser caracterizada também por **condutas omissivas**, como a empresa que apenas recebe valores ou produtos de transações realizadas por outras, ou aquela que assume responsabilidades das demais. Nesses casos, há uma atuação *“conjunta”* por parte delas, que obviamente caracteriza a *“comunhão de interesses”*.

Para ilustrar a distinção entre *interesse comum* e *atuação conjunta efetiva*, consideramos um exemplo didático: Duas empreiteiras atuam na construção de um prédio, uma fornecendo caixarias e a outra ferragens, ou uma com o contrapiso e a outra com o assoalho. Ambas possuem interesses de que o cliente final seja bem atendido, que a obra transcorra normalmente e que o serviço fique adequado (pois isso afeta a imagem comercial de todas). Contudo, embora haja *“interesse comum”* nem por isso haverá, nesse caso, formação de grupo econômico.

Apenas se, e quando, elas começarem a **unificar sua forma de atuação empresarial** (desenvolvendo campanhas publicitárias comuns, atuando nos mesmos clientes com unidade, uso de material conjunto, emprestando empregados ou maquinário, etc.) é que se poderá admitir a existência de um grupo econômico de fato.

A reforma deixou expresso que a mera identidade de sócios não basta para caracterizar o grupo. É preciso que, mesmo com sócios comuns, haja outros elementos relacionados aos interesses das empresas que revelem a atuação conjunta.

5.A Jurisprudência do TST Pós-Reforma: Consolidação de Entendimentos e a Necessidade da Prova Robusta

Após a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, o TST tem se posicionado de forma mais rigorosa na aplicação do § 3º do art. 2º da CLT, exigindo a comprovação mais robusta dos elementos ali descritos para a caracterização do grupo econômico.

• **Afirmção da Rejeição da Mera Identidade de Sócios:** A jurisprudência do TST consolidou o entendimento de que a mera identidade de sócios, ou mesmo a exploração da mesma atividade econômica, não é suficiente, por si só, para configurar o grupo econômico.

Todavia, há decisões exigindo apenas a definição de grupo horizontal entre as empresas, aplicando-se o reconhecimento do grupo econômico apenas se existente a hierarquia entre as empresas:

“AGRAVO. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. GRUPO ECONÔMICO. AUSÊNCIA DE HIERARQUIA ENTRE AS EMPRESAS. RELAÇÃO DE COORDENAÇÃO. A jurisprudência desta Corte se orienta no sentido de que, **para a configuração de grupo econômico é necessário que exista relação hierárquica entre as empresas, não bastando a mera identidade de sócios ou a relação de coordenação**. Precedentes. Agravo a que se nega provimento.” (Ag-AIRR 1000066-02.2020.5.02.0318, 5ª T., j. 15/09/2021, Rel. Ministro Breno Medeiros)

Ao afastar a mera identidade de sócios para a configuração do grupo econômico, a decisão se mostra em conformidade com o texto legal. Todavia, em nossa opinião, ao indicar que a relação de coordenação entre as empresas não basta para a configu-

ração do grupo econômico, essa posição contrasta expressamente com a lei atual, em seu § 2º.

De fato, o parágrafo 2º, na sua parte inicial, estabelece o grupo econômico quando houver a relação hierárquica (grupo vertical), mas a parte final permite a configuração do grupo quando houver relação meramente “horizontal”, sem necessidade da hierarquia. O § 2º é expresso: **“ou, ainda, quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico...”**. Nessa segunda parte do parágrafo, é permitido o reconhecimento do grupo quando inexistente hierarquia (*“mesmo guardando cada uma sua autonomia”*), afinal, se são empresas autônomas, não estão hierarquicamente subordinadas à outra. Nessa hipótese, elas, independentes, sem hierarquia, podem formar grupo econômico, conforme diz a lei.

E de que forma elas formam grupo econômico, sem hierarquia, mantendo a sua *“autonomia”*? Agindo de modo coordenado, com a efetiva comunhão de interesses (grupo horizontal).

É indispensável a demonstração de interesse integrado (ou a *“efetiva comunhão de interesses”*) e atuação conjunta (coordenada) das empresas.

Portanto, relembramos que temos, pós-reforma trabalhista, duas hipóteses de reconhecer os grupos econômicos não oficializados: a) pelo controle hierárquico de umas sobre as outras (grupo vertical); ou, b) justamente pela atuação coordenada delas, com interesses comuns (grupo horizontal).

E a SDI I do TST parece ter esse mesmo entendimento:

“RESPONSABILIZAÇÃO. GRUPO ECONÔMICO. DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL NÃO CONFIGURADA. SÚMULA 296, I, DO TST. No acórdão recorrido, a Turma deste Tribunal concluiu

que **as alterações introduzidas pela Lei 13.467/2017, no que dizem respeito à caracterização do grupo econômico a partir da relação de coordenação entre as empresas, aplicam-se ao período contratual posterior a 11/11/2017**, em contrato de trabalho que prossegue sem solução de continuidade por ocasião da mudança legislativa. Nenhum dos arestos apresentados nas razões dos embargos interpreta o artigo 2º, § 2º, da CLT à luz da modificação trazida pela Lei 13.467/2017, fundamento nuclear do acórdão recorrido para confirmar a responsabilidade solidária quanto aos créditos trabalhistas devidos a partir de 11/11/2017, pelo reconhecimento de grupo econômico por coordenação entre as empresas. Inviável, pois, o processamento dos embargos, ante a diretriz preconizada na Súmula 296, I, do TST. Decisão de inadmissibilidade dos embargos que se mantém. Agravo conhecido e não provido” (Ag-E-Ag-RRAg-21316-54.2019.5.04.0006, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 30/08/2024).

Mas e se, além disso, as empresas tiverem sócios comuns? Ora, daí há um elemento ainda maior para demonstrar a existência do grupo econômico.

6. Posicionamento Doutrinário Atualizado: A Aptidão para a Prova e os Princípios Protetivos

A alteração legislativa gerou intenso debate doutrinário.

• **A Tese da Presunção Relativa e Inversão do Ônus da Prova:** Muitos autores, como Homero Batista Mateus da Silva, argumentam que, embora a mera identidade de sócios não caracterize o grupo por si só, ela pode ser um forte **indício** que acarreta a transferência do ônus da prova para as empresas.

A dificuldade do trabalhador em acessar a documentação interna das empresas justifica a aplicação do **princípio da aptidão para a prova** (Art. 818, § 1º, da CLT). Nesse sentido, pode-se presumir a existência do grupo, cabendo aos sócios ou empresas provar o contrário.

- Essa posição foi acolhida, por exemplo, pela **Tese 39 no Encontro Institucional dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 12ª Região (Santa Catarina)**, de outubro de 2017: “*GRUPO ECONÔMICO E ÔNUS DA PROVA. CLT, ART. 2º, §§ 2º E 3º E ART. 818, § 1º. A identidade de sócios, total ou parcial; as sociedades familiares; ou ainda, a identidade de endereço de empresas diversas; acarretam indício de existência de grupo econômico. Nestes casos, aplica-se o § 1º do art. 818 da CLT, pois pelo princípio da aptidão da prova, cabe ao empregador o ônus de provar a inexistência dos requisitos estabelecidos no art. 2º, §§ 2º e 3º da CLT (interesse integrado, efetiva comunhão de interesses e atuação conjunta das empresas).*” (No mesmo sentido, Enunciado N. 5 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho).

• **A Posição Protetiva e os Fundamentos Constitucionais:** Autores como o Juiz Oscar Krost defendem um entendimento mais amplo da responsabilidade, argumentando que a simples comunhão patrimonial e o benefício obtido por todas as pessoas jurídicas integrantes do conglomerado pelo labor prestado pelo trabalhador deveriam ser suficientes para a imputação da solidariedade.

• Essa corrente doutrinária busca fundamentar a extensão da responsabilidade em princípios constitucionais como a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e a livre iniciativa, além da proibição do retrocesso social (KROST, O. “Empregador. Responsabilidade (Art. 2º, §§ 2º e 3º; Art. 10-A, Art. 448-A)”. Comentários à Lei n. 13.467/2017:

contribuições para o enfrentamento crítico. Porto Alegre. HS Editora, 2017. p. 30-31). Essa visão enfatiza que a busca pelo direito do trabalhador não justifica a usurpação do direito alheio, mas que a proteção deve abranger aqueles que se beneficiam da mão de obra.

A distinção entre a responsabilidade do grupo econômico e a do patrimônio do sócio da empresa executada é importante. A penhora de cotas sociais do sócio em outras empresas é possível, pois se trata de seu patrimônio pessoal. No entanto, o patrimônio de uma empresa distinta não pode responder por dívida de outra apenas pela identidade de sócios, salvo fraude ou simulação, como bem observado em nossa análise de 2018. A responsabilidade pelas dívidas trabalhistas deve se restringir àquelas previstas no ordenamento legal, sob pena de ferir o princípio de que “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei” (art. 5º, II, da CF).

7. O Grupo Econômico e o STF: A Tensão Entre a Efetividade Processual e o Contraditório

A discussão sobre o grupo econômico alcançou o Supremo Tribunal Federal (STF), culminando no reconhecimento de repercussão geral sobre a matéria. A questão central que motivou a intervenção da Suprema Corte refere-se à possibilidade de inclusão de empresas no polo passivo da execução trabalhista sem que estas tenham participado da fase de conhecimento do processo.

• Tema 1.232 de Repercussão Geral:

- **Tese:** “*Possibilidade de inclusão no polo passivo da lide, na fase de execução trabalhista, de empresa integrante de grupo econômico que não participou do processo de conhecimento.*”

- **Processo Leading Case:** RE 1.387.795/SP (Recurso Extraordinário), Rel. Min. Dias Toffoli, j. 08/09/2022

- **Órgão Julgador:** Plenário do Supremo Tribunal Federal (reconhecimento da Repercussão Geral). O mérito da controvérsia ainda está pendente de julgamento.

O tema é de extrema relevância, pois o TST, por muitos anos, consolidou o entendimento de que a inclusão de empresas do grupo na fase de execução era admissível, dado o caráter de empregador único e a solidariedade.

Esse posicionamento levou ao **cancelamento da Súmula nº 205 do TST em 2003**, que antes impedia a execução de responsável solidário não constante do título executivo judicial. A Súmula nº 205 do TST dispunha:

“GRUPO ECONÔMICO. EXECUÇÃO. SOLIDARIEDADE (cancelada). O responsável solidário, integrante do grupo econômico, que não participou da relação processual como reclamado e que, portanto, não consta no título executivo judicial como devedor, não pode ser sujeito passivo na execução.”

A decisão do TST de cancelar a Súmula nº 205 e o entendimento que prevaleceu é de que a Lei nº 13.467/2017 não alterou as premissas de que o grupo econômico constitui empregador único (art. 2º, § 2º, da CLT) e, conseqüentemente, a responsabilidade solidária das empresas integradas de grupo econômico poderá ser declarada na fase de execução, sendo inaplicável ao processo do trabalho a regra do art. 513, § 5º, do CPC de 2015 (que veda a execução do corresponsável que não tiver participado da fase de conhecimento):

“§ 5º **O cumprimento da sentença não poderá ser promovido** em face do fia-

dor, do coobrigado ou do **corresponsável que não tiver participado da fase de conhecimento.**”

Ao reconhecer a repercussão geral, o STF determinou a **suspensão nacional dos processos trabalhistas** que versam sobre essa matéria, buscando dirimir o conflito entre a efetividade da execução trabalhista e os princípios do devido processo legal, da ampla defesa e do contraditório.

A decisão do STF será um marco, definindo se a participação prévia na fase de conhecimento é uma condição indispensável para que as empresas do grupo sejam alcançadas pela execução, ou se a natureza do grupo econômico, para fins trabalhistas, justifica sua inclusão direta na fase executória. A prevalência do princípio da proteção ao crédito alimentar versus a garantia do contraditório na fase de conhecimento é o cerne do debate constitucional.

8. Nossa posição. Pode a empresa integrante do grupo econômico que não participou da fase de conhecimento ser incluída no polo passivo do processo trabalhista em fase de execução?

Um dos primados do Estado Democrático de Direito é que ninguém pode ser “*privado da liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal*”, garantindo-se aos acusados em geral o “*contraditório e a ampla defesa*” (CF, art. 5º, LIV e LV). Nesse sentido, parece ser razoável a disposição processual prevista no § 5º, do art. 513, do CPC.

Por outro lado, o art. 2º da CLT aparenta ter a compreensão de que o grupo econômico responderia como uma unidade, de modo que se uma empresa do grupo já respondeu ao processo na fase de conhecimento, as demais empresas estariam já defendidas. Assim, a integração de uma empresa do grupo na fase de execução não estaria afetando o seu

direito constitucional de defesa, pois a outra empresa do grupo a teria representado processualmente na fase de conhecimento.

Além das disposições da CLT terem natureza especial e, portanto, prevalecerem sobre as disposições do CPC no âmbito do processo do trabalho, se pode observar que o Processo Civil, no referido § 5º, do art. 513, não foi expresso sobre a questão do grupo econômico. O texto fala em “*fiador, do coobrigado ou do corresponsável*”, ou seja, diz respeito expressamente à vedação de inclusão de um “terceiro” na fase de execução, que não tenha participado da fase de cognição.

Todavia, caso se adote a compreensão de que o grupo econômico, ao menos para fins trabalhistas, na forma do art. 2º, § 2º, constitui uma “*unidade*” (“*integram grupo econômico*”, e, por isso, respondem “*solidariamente*”), não haveria que se falar em um “terceiro”. Para esse fim, a consequência de inclusão na fase de execução poderia se equiparar à situação do sucessor trabalhista. O sucessor, embora aparente ser uma terceira pessoa, na verdade é apenas uma “*variação*” do mesmo devedor.

De nossa parte, fazemos a distinção quanto a essa possibilidade de ingresso na fase de execução, de conformidade com o tipo de grupo econômico que estiver envolvido no caso. Expliquemos:

Se tratarmos do **grupo econômico formal**, estruturado juridicamente ou assumido publicamente como uma esfera empresarial dinâmica e coletiva, ele deve, realmente, ser visto de modo unitário. E, portanto, se a empregadora direta, integrante do grupo, já participou da fase de conhecimento, ela já representou toda a estrutura unitária do grupo. Assim, o ingresso de outra no polo passivo, na fase de execução, é perfeitamente possível. Por qual motivo se iria garantir qualquer tipo de defesa quanto ao mérito

do caso, se a oportunidade de defesa do grupo já foi previamente ofertada na fase de conhecimento? Claro que a empresa que ingressa poderá ofertar a defesa normalmente admitida nessa situação: que não pertence ao grupo econômico, bem como as demais defesas possíveis na fase de execução pela própria executada (pagamento, novação, prescrição, etc).

Todavia, se estivermos tratando do **grupo econômico informal vertical**, onde as empresas mantêm certa autonomia formal, mas são controladas por uma outra estrutura hierárquica, é de se presumir que essa “*liderança*” esteja monitorando as ações do grupo. O ingresso dessa empresa poderia ser admitido através de um IDPJ (Incidente de Desconsideração da Pessoa Jurídica), onde seria feita a demonstração das provas do grupo vertical, e ela poderia se defender a respeito de sua inclusão ou não no processo, mas sem a formalidade tão drástica de ter a parte que mover nova ação. Afinal, se há uma hierarquia que gerencia as ações das empresas, elas já se submetem a uma submissão estrutural, de modo que a contestação de uma delas na fase de conhecimento já seria suficiente para conferir legitimidade e amplitude ao direito de defesa delas.

Assim, na hipótese de grupo econômico informal vertical, o IDPJ seria necessário para se aferir a existência dessa “*verticalidade*” a respeito do grupo econômico. Se existente o respectivo vínculo hierárquico para com a respectiva empresa, ela seria incluída no polo passivo da ação. No grupo informal vertical, apesar de haver subordinação de fato, a ausência de uma declaração jurídica formal do grupo impõe a necessidade de um incidente para que essa subordinação seja provada e declarada processualmente, garantindo-se, assim, o contraditório específico sobre a existência da hierarquia, que não estaria “assumida” como no grupo formal.

E pelas regras ordinárias do ônus da prova, caberia ao Exequente comprovar a existência dessa vinculação hierárquica entre as empresas. Em casos de sólidos indícios ou outra hipótese legal, o magistrado poderia determinar a inversão do ônus da prova (art. 818, § 1º, da CLT).

Caso se trate do **grupo econômico informal horizontal**, no entanto, as empresas são efetivamente autônomas entre si, não havendo vínculo formal ou hierárquico e, nessa situação, uma empresa pode não conhecer o que se passa na outra. Portanto, uma empresa não pode vir a responder por dívidas de uma empresa terceira sem nem ao menos ter controle sobre os fatos, o exercício do contraditório, produção de provas, etc.

Para as empresas do grupo econômico informal **horizontal**, portanto, ela não poderia ser chamada para ingressar na lide, no polo passivo, apenas na fase de execução, para responder por uma eventual dívida que ela possa desconhecer por completo e nem ter sido beneficiada daquilo nem indiretamente. Para essa empresa se deve garantir a possibilidade de defesa integral, eis que não tem vinculação estruturada e nem por subordinação com a outra empresa.

Ainda que existam interesses comuns e certa coordenação, uma empresa não pode ser coibida a responder por débito que, a princípio, é de outra empresa. Ainda que a empresa possa responder pela dívida em razão da configuração do grupo horizontal, não vemos como suprimir o direito dessa empresa em exercer os direitos de representação direta, tendo acesso a todos os mecanismos de defesa processual próprio. Assim, para essas empresas, só poderão responder por eventual débito do grupo caso tenham tido a oportunidade de serem incluídas no polo passivo da demanda de conhecimento.

Desse modo, pensamos que seria o mais adequado do ponto de vista de compatibilidade do procedimento com os aspectos de Justiça, que o modo de ingresso ou não da empresa no polo passivo da execução trabalhista, na hipótese de grupo econômico, deveria observar o seguinte sistema:

1. Citação para pagamento, no caso de demonstração de grupo formal juridicamente ou publicamente instituído;

2. Utilização do IDPJ para demonstrar a existência de grupo informal vertical, com a finalidade de comprovar que as empresas se submetem a uma estrutura hierárquica de comando.; e,

3. Inclusão da empresa no polo passivo da ação de conhecimento, caso se esteja tratando de grupo econômico horizontal, ou quando não haja elementos concretos d'a ocorrência dos demais tipos de grupos econômicos antes analisados (grupo formal ou grupo vertical).

9. Efeitos Jurídicos da Caracterização: A Responsabilidade Ampliada

Uma vez reconhecido o grupo econômico, seus principais efeitos jurídicos são:

Responsabilidade Solidária: Conforme o art. 2º, § 2º, da CLT, todas as empresas integrantes do grupo tornam-se solidariamente responsáveis pela integralidade das obrigações decorrentes da relação de emprego. O trabalhador pode direcionar a cobrança de seu crédito a qualquer uma das empresas, independentemente de qual tenha sido seu empregador formal.

Empregador Único: Para fins trabalhistas, o grupo econômico é tratado como um único empregador. Isso implica, por exemplo, que a transferência de um empregado entre empresas do mesmo grupo não configura novação contratual ou inter-

rupção do contrato de trabalho, mantendo-se a unicidade do vínculo (Súmula 129 do TST).

Esses efeitos visam, primariamente, blindar o trabalhador contra artifícios societários que pudessem diluir a responsabilidade e, em última instância, frustrar o crédito alimentar.

10. Críticas e Desafios Atuais: A Dinâmica da Interpretação

A aplicação do instituto do grupo econômico enfrenta contínuos desafios e críticas:

- **Complexidade Probatória:** A exigência dos três elementos cumulativos no § 3º do art. 2º da CLT tornou a prova do grupo por coordenação mais complexa, especialmente para o trabalhador, que geralmente não tem acesso aos documentos internos das empresas. Isso exige uma investigação aprofundada dos laços fáticos e operacionais, muitas vezes utilizando a tese da aptidão da prova para inverter o ônus.

- **Redação Legal e Hermenêutica:** A aparente redundância entre “interesse integrado” e “efetiva comunhão de interesses” no texto legal gera questionamentos doutrinários. O elemento “*atuação conjunta*” surge como o critério mais concreto para a demonstração do grupo de fato.

- **Adaptação a Novas Realidades Empresariais:** O Direito precisa adaptar-se às novas formas de organização empresarial, como startups, parcerias estratégicas, consórcios e ecossistemas complexos. A interpretação do grupo econômico deve ser suficientemente flexível para abranger essas novas realidades, sem desvirtuar o instituto protetivo.

- **O Equilíbrio entre Segurança Jurídica e Proteção Social:** O dilema central, evidenciado pela intervenção do STF, reside em encontrar um ponto de

equilíbrio que assegure a proteção do crédito trabalhista sem gerar uma insegurança jurídica excessiva para as empresas. A decisão final do STF influenciará diretamente a previsibilidade e a forma de atuação tanto das empresas (de como estruturarão seus negócios), quanto dos advogados (de como adotarão suas posturas processuais)

11. Conclusão: Perspectivas Futuras e a Perene Busca pela Justiça

O conceito de grupo econômico no Direito do Trabalho brasileiro, embora reformulado pela Lei nº 13.467/2017, mantém sua relevância como um dos pilares da proteção ao crédito trabalhista. A mudança de foco, de uma presunção por mera identidade de sócios para a exigência de uma prova mais robusta da *atuação conjunta e comunhão de interesses*, representa um desafio probatório, mas também um convite a uma análise mais aprofundada das relações empresariais.

A intervenção do Supremo Tribunal Federal sobre a necessidade de participação das empresas do grupo na fase de conhecimento representa um momento crucial, que poderá redefinir a dinâmica da execução trabalhista e as estratégias processuais. Independentemente do desfecho dessa controvérsia, a essência do instituto nos aparenta ser perene: garantir que a justiça social não seja mitigada pela complexidade das voláteis estruturas societárias, em prejuízo da natureza principiológica protetiva e alimentar dos direitos trabalhistas.