



12

IMPACTOS DA AMPLIAÇÃO DA FIGURA DO GRUPO ECONÔMICO PELA REFORMA TRABALHISTA DE 2017

Márcio Granconato

Juiz do Trabalho do TRT da 2ª Região, Professor e Coordenador da Pós-Graduação em Direito do Trabalho da Escola Paulista de Direito – EPD, Especialista, Mestre e Doutor em Direito do Trabalho.

Introdução

A responsabilidade do grupo econômico trabalhista encontra previsão no art. 2º da CLT. Esse dispositivo legal foi modificado pela Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, que alterou o § 2º e inseriu o § 3º em seu texto.

O presente estudo tem como finalidade analisar os impactos dessas modificações promovidas pela reforma trabalhista de 2017. Passados oito anos da vigência das alterações referidas, justifica-se a análise do cenário atual, uma vez que as mudanças promovidas pelo legislador foram profundas e alteraram significativamente as bases da figura do grupo econômico no âmbito laboral.

Evolução legislativa

O grupo econômico trabalhista tem na Lei n. 435, de 17 de maio de 1937, uma de suas primeiras previsões.

Eis o teor de seu art. 1º:

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 (lei n. 62, de 1935).

Essa norma previa a figura do grupo econômico por direção e a solidariedade passiva tão somente entre as empresas principal e cada uma das subordinadas. Entre as empresas comandadas, como pode ser visto no parágrafo único acima transcrito, não havia previsão legal de solidariedade passiva.

Porém, havia entre todas – empresa principal e empresas subordinadas, inclusive entre estas, uma solidariedade ativa, porque todas seriam consideradas como um só empregador. Isso também resultava na solidariedade passiva entre todas no tocante ao pagamento da indenização rescisória prevista na Lei n. 62, de 5 de junho de 1935.

Foi com o § 2º do art. 2º da CLT, de 1º de maio de 1943, que a solidariedade passiva das empresas integrantes do grupo econômico por direção foi ampliada:

§ 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.

O texto legal de 1943 suprimiu a restrição anterior, contida no parágrafo único do art. 1º da Lei n. 435/1937, que limitava a solidariedade entre as empresas subordinadas, permitindo concluir que o grupo todo passava a ser responsável solidário passivo, e não apenas a empresa principal e cada subordinada individualmente.

Foi assim que as empresas subordinadas também passaram a ocupar a posição de responsáveis solidárias entre si pelas dívidas de seus empregados.

Passou o grupo todo a ser solidário ativo e passivo, portanto.

De fato, apesar de a CLT suprimir o texto contido no parágrafo único do art. 1º da Lei n. 435/1937, a ideia de solidariedade ativa entre as empresas do grupo econômico não foi alterada, de sorte que o grupo continuou a ser visto como empregador único, o que foi até mesmo referendado pelo TST por meio de sua Súmula n. 129, editada pela Resolução Administrativa 26, de 04.05.1982:

CONTRATO DE TRABALHO. GRUPO ECONÔMICO. A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário.

Já no âmbito rural, a Lei n. 4.214, de 2 de março de 1963, que dispunha sobre o Estatuto do Trabalhador Rural, previa em seu art. 3º, § 2º, o seguinte:

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, embora tendo cada uma delas personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ... VETADO... VETADO, serão solidariamente responsáveis nas obrigações decorrentes da relação de emprego.

Com a Lei n. 5.889, de 8 de junho de 1973, houve a revogação do Estatuto do Trabalhador Rural e um novo texto legal passou a disciplinar a relação de trabalho do rural, tendo o seu art. 3º, § 2º, passado a dispor sobre o grupo econômico ou financeiro rural de forma mais ampla, contemplando os consórcios por direção e coordenação:

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, embora tendo cada uma delas personalidade jurídica própria, estiverem sob direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada

uma sua autonomia, integrem grupo econômico ou financeiro rural, serão responsáveis solidariamente nas obrigações decorrentes da relação de emprego.

Como pode ser visto até aqui, as primeiras normas trabalhistas previam tão somente a figura do grupo econômico por direção. Somente em 1973 e apenas no meio rural, o grupo econômico por coordenação passou a ser contemplado pela lei.

Foi com a Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, que isso mudou e a CLT passou a considerar, também, o grupo econômico por coordenação, que há bastante tempo vinha sendo objeto de reclamo pela doutrina e pela jurisprudência. A redação do art. 2º, §§ 2º e 3º, da CLT ficou assim:

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.

§ 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.

Com essa alteração, a figura do grupo econômico por coordenação migrou dos livros, das sentenças e dos acórdãos para o texto legal consolidado, o que

ocorreu em boa hora face à superação da norma até então em vigor.

A evolução da economia e seus novos arranjos empresariais demandavam essa regulação, pois a integração e a cooperação negocial por meio da associação de diversos estabelecimentos há muito era uma realidade que repercutia na vida do trabalhador subordinado, que mais do que nunca necessitava da ampliação dessa proteção juslaborativa consistente na figura do grupo econômico.

O grupo econômico por coordenação

Como foi retratado no tópico anterior, o grupo econômico tradicional reconhecido por lei sempre foi aquele que envolvia uma empresa dominante, que dirigia, controlava ou administrava outras empresas.

Tratava a CLT unicamente do chamado grupo econômico por direção, hierárquico, subordinante ou vertical. Nessa modalidade de grupo, como regra, de fato ou de direito, uma empresa comanda outras, como se dá, por exemplo, com a sociedade controladora e suas controladas, com previsão nos arts. 243, § 2º, da Lei n. 6.404/1976, e 1.098 do Código Civil.

Caminhando na direção da ampliação dos direitos trabalhistas, porque essa deve ser a vocação do legislador no campo laboral (art. 7º, “caput”, da CF), a reforma de 2017 ampliou o conceito de grupo econômico, inserindo no art. 2º da CLT a figura do grupo horizontal, por integração ou por coordenação.

Realmente, é opinião comum na doutrina que a figura do grupo econômico serve como ferramenta preciosa para a garantia dos direitos do empregado. Amauri Mascaro Nascimento deixa isso muito claro em sua aclamada obra *Iniciação ao Direito do Trabalho*¹:

¹ In p. 224

Não resta dúvida de que a lei trabalhista (CLT, art. 2º, § 2º) instituiu a *responsabilidade solidária* entre as empresas pertencentes ao mesmo grupo econômico, pelas dívidas trabalhistas de cada uma delas perante os seus respectivos empregados. A figura da responsabilidade solidária vem do direito civil, como no caso do fiador ou dos fiadores em relação ao inquilino para o qual prestaram fiança no contrato de locação de imóvel. Portanto, havendo grupo econômico, os empregados das diversas empresas do grupo estão mais bem garantidos, uma vez que seus créditos trabalhistas podem ser respondidos por outra empresa do grupo, mesmo que para ela não tenham trabalhado, e que será responsabilizada a título de coobrigada ao lado da devedora principal.

Esse novo grupo econômico previsto na CLT passou a ser reconhecido mesmo quando cada empresa dele integrante guarda sua autonomia na gestão de seus negócios. É exemplo dele a sociedade coligada ou filiada, retratada pelo art. 1.099 do Código Civil: “Diz-se coligada ou filiada a sociedade de cujo capital outra sociedade participa com dez por cento ou mais, do capital da outra, sem controlá-la”.

Mas para a caracterização do novo grupo econômico reconhecido pelo legislador não basta que duas ou mais empresas mantenham meras combinações comerciais entre si, ou até mesmo tenham sócios em comum. Para que a relação entre elas permita o reconhecimento do grupo, é necessário que os requisitos cumulativos do § 3º do art. 2º da CLT se façam presentes. Esse dispositivo legal dispõe que “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”.

Ou seja, para que o grupo por coordenação seja reconhecido é preciso que haja entre as empresas dele integrantes:

- a) interesse integrado;
- b) efetiva comunhão de interesses;
- c) atuação conjunta.

Por interesse integrado pode-se compreender a realização de operações conexas ou complementares, direcionadas para um objetivo comum e que foi dividido entre duas ou mais empresas independentes para que fosse alcançado com maior eficácia. Trata-se de um requisito objetivo previsto em lei e que corresponde à atuação de cada uma das empresas, as quais se inserem em um conjunto, completando-se e formando um todo coerente.

Um exemplo de interesse integrado pode ser visto no caso de uma empresa que produz bebidas, enquanto outra, de representação comercial, faz a sua venda com exclusividade e uma terceira, de logística, a distribuição unicamente desse produto. As atividades dessas três empresas são claramente conexas e complementares, com finalidade comum e, portanto, o interesse integrado está demonstrado.

Também é necessário que entre essas empresas exista efetiva comunhão de interesses. A literalidade do texto legal exige que entre as empresas desse novo grupo econômico existam fortes, perenes e eficientes laços de união, e não a mera, episódica ou pontual busca de propósitos. Mais ainda, é necessário que essa união envolva o compartilhamento de objetivos, desejos e necessidades comuns. As empresas do grupo formam uma parceria estratégica e, por isso, dividem recursos, conhecimentos e riscos para atingir as metas que estabeleceram e que dificilmente seriam alcançadas individualmente. Elas ganham e perdem nas mesmas proporções e, por isso, buscam ajuda mútua.

No exemplo das empresas de refrigerante, representação comercial e logística é evidente que há entre as três efetiva comunhão de interesses, porque a reunião delas é que permite a potencialização dos ganhos, mas também facilita a ruína comum. A saúde econômica de uma depende da outra e vice-versa, havendo entre todas uma união intrínseca, essencial para o sucesso dos correspondentes empreendimentos, que mesmo assim se autodeterminam no dia a dia, porque são autônomos em suas respectivas gestões. A união se perfaz no aspecto mercantil, interessando a todas elas, em igual proporção, a qualidade dos produtos (fabricação), o cumprimento de metas de vendas (representação comercial) e a satisfação dos menores prazos de entrega (logística).

O último requisito para a caracterização do grupo econômico horizontal é a atuação conjunta das empresas dele integrantes. Essas empresas, em última análise, têm suas atividades voltadas para um fim comum e agem de modo coordenado, sendo, por isso, vistas pelos clientes e consumidores em geral como se fossem uma só entidade.

Voltando ao exemplo acima, ao receber seu refrigerante, o supermercado, bar ou restaurante, assimila que chegou a ele o produto que comprou da fabricante, sem nem mesmo pensar na representação comercial ou na logística, pois para ele tudo isso representa uma coisa só, uma só empresa. A atuação conjunta e indistinta das três empresas levou-o a essa compreensão de unidade. Não lhe ocorreu a ideia de uma separação entre elas.

Esses três elementos somados, interesse integrado, efetiva comunhão de interesses e atuação conjunta, definem o grupo econômico por coordenação ou horizontal. Já para o grupo econômico vertical ou hierárquico basta que uma empresa dirija, controle

ou administre outra para que fique caracterizada sua existência.

Em todo caso, deve ficar claro que a mera identidade de sócios não caracterizará a existência do grupo econômico. O art. 2º, § 3º, da CLT é bastante claro nessa direção, de tal sorte que nem mesmo se poderá falar em uma presunção de existência do grupo nesse caso, pois isso importaria em violação ao dispositivo legal. É claro, todavia, que essa presunção é relativa e comporta prova em contrário.

Impactos da ampliação da figura do grupo econômico pela reforma trabalhista

Verificada a alteração promovida pela Lei n. 13.467/2017 na figura do grupo econômico trabalhista, é preciso saber quais foram os impactos daí provenientes. Passados oito anos da reforma trabalhista, o que mudou?

É evidente que a ampliação do conceito de grupo econômico aumentou a proteção do crédito trabalhista. Como foi visto em linhas anteriores, o grupo econômico trabalhista tem entre suas finalidades conferir maior amparo ao trabalhador subordinado e, sendo acrescida sua definição, para alcançar novos arranjos empresariais, obviamente isso também ampliou o grau de proteção do crédito trabalhista.

E tanto isso é verdade que a jurisprudência do TST, até então bastante refratária ao reconhecimento do grupo econômico por coordenação, passou a admiti-lo sem maior resistência. A seguir podem ser vistas duas ementas a respeito desse tema: a primeira, anterior à Lei 13.467/2017, negando o grupo por coordenação; a segunda, posterior, assimilando a nova figura inclusive com efeitos pretéritos:

RECURSO DE REVISTA. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. GRUPO ECONÔMICO. ARTIGO 2º, § 2º, DA CLT. I - O § 2º do art. 2º da CLT preconiza que

“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”. **II - A SBDI-I do TST firmou entendimento de que para a configuração de grupo econômico é imprescindível a existência de relação hierárquica de uma empresa sobre a outra, não sendo suficiente a mera relação de coordenação entre elas. Precedentes.** III - Na hipótese dos autos, o Regional concluiu pela existência de grupo econômico entre a agravante, Omni Táxi Aéreo S.A, e a Whitejets Transportes Aéreos S.A, ao fundamento de que basta a existência de relação de coordenação entre as empresas, ainda que sem posição de predominância ou hierarquia, para garantir a responsabilização solidária do artigo 2º, § 2º, da CLT. IV - Recurso de revista conhecido e provido” (RR-10116-75.2014.5.01.0049, 5ª Turma, Relator Ministro Antonio Jose de Barros Levenhagen, DEJT 30/06/2017). (grifou-se).

RECONHECIMENTO DO GRUPO ECONÔMICO POR COORDENAÇÃO. Este Relator sempre entendeu que a mera relação de coordenação entre empresas configura grupo econômico. Entretanto, aplicava-se a orientação firmada pela SBDI-1 quanto ao tema, que exige a demonstração da inequívoca subordinação hierárquica entre empresas como condição para o reconhecimento de grupo econômico. No entanto, após ficar vencido em diversas oportunidades, retoma-se o posicionamento anterior, para passar a adotar o entendimento de que a formação de grupo econômico se dá pela mera coordenação entre empresas. Dessa forma, e uma vez

que o colendo TRT concluiu pela configuração de grupo econômico, porque constatou a inequívoca demonstração de interesses comuns e atuação conjunta das empresas integrantes do grupo, que exploram a mesma atividade econômica, não se verifica afronta ao artigo 2º, § 2º, da CLT. **A decisão regional está em conformidade com a jurisprudência desta c. Turma, que tem concluído pela configuração do grupo econômico, por coordenação, considerando o requisito estabelecido pela Lei nº 13.467/2017 (artigo 2º, §§ 2º e 3º, da CLT), mesmo em relação a fatos anteriores à sua vigência.** Agravo conhecido e desprovido. (Ag-AIRR-10254-93.2013.5.12.0009, 7ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 01/03/2024). (grifou-se).

Outro impacto advindo da alteração do art. 2º da CLT diz respeito à composição do polo passivo da reclamação trabalhista. Se no passado deixou-se de questionar a necessidade de participação do responsável solidário na fase de conhecimento do processo, especialmente depois do cancelamento da Súmula 205 do TST², atualmente, quiçá em razão da ampliação do alcance da figura em estudo, passou-se a exigir observância do art. 513, § 5º, do CPC no processo do trabalho. Essa norma dispõe 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”, exigindo, portanto, que todos os responsáveis solidários passem a compor a lide desde o seu início.

2 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.

Durante muitos anos foi comum o ajuizamento da reclamação trabalhista tão somente em face de uma empresa e, depois, na execução, a responsabilização de outras integrantes do grupo econômico. O responsável solidário, integrante do grupo econômico, ainda que não houvesse participado da relação processual como reclamado e, portanto, não constasse no título executivo judicial como devedor, poderia ser sujeito passivo na execução sem grandes dificuldades. E questionar essa condição era algo que em muitos casos somente poderia ser feito depois da garantia do juízo, por meio de embargos à execução, o que onerava sobremaneira o direito de defesa. Mauro Schiavi sintetiza muito bem esse posicionamento ao criticar a Súmula 205 do TST³:

Mesmo na vigência da referida Súmula, entendemos em sentido contrário, pois o grupo econômico constitui empregador único e a solidariedade é instituto de natureza econômica e não processual. Além disso, não havia prejuízo à empresa do grupo que não tivesse participado da fase de conhecimento, pois o direito de defesa havia sido exercido pela outra empresa do grupo que participou. Felizmente, a Súmula foi cancelada, atendendo à moderna doutrina e à jurisprudência mais recente (...).

Ocorreu que alguns anos após a reforma trabalhista, com o incremento da responsabilização das empresas integrantes do grupo econômico, o STF passou a apontar para direção oposta, exigindo que o seu integrante conste no título executivo judicial para ser responsabilizado pela dívida trabalhista, conforme pode ser visto abaixo:

No entanto, a partir do advento do Código de Processo Civil de 2015, merece revisão a orientação jurisprudencial do Juízo a quo no sentido da viabilidade de pro-

mover-se execução em face de executado que não integrou a relação processual na fase de conhecimento, apenas pelo fato de integrar o mesmo grupo econômico para fins laborais. Isso porque o §5º do art. 513 do CPC assim preconiza:

“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.**” (grifos nossos)

Nesse sentido, ao desconsiderar o comando normativo inferido do §5º do art. 513 do CPC, lido em conjunto com o art. 15 do mesmo diploma legal, que, por sua vez, dispõe sobre a aplicabilidade da legislação processual na ausência de normas que regulem processos eleitorais, trabalhistas ou administrativos, o Tribunal de origem afrontou a Súmula Vinculante 10 do STF e, por consequência, a cláusula de reserva de plenário, do art. 97 da Constituição Federal. (STF, ARE 1160361, Rel. Min. Gilmar Mendes, DO 14/09/2021).

A matéria ganhou repercussão geral (Tema 1232) e aguarda julgamento para fixação de tese pelo STF:

RECURSO EXTRAORDINÁRIO. REPRESENTATIVO DA CONTROVÉRSIA. DIREITO PROCESSUAL CIVIL E TRABALHISTA. EXECUÇÃO. INCLUSÃO DE EMPRESA INTEGRANTE DO MESMO GRUPO ECONÔMICO NO POLO PASSIVO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. EMPRESA QUE NÃO PARTICIPOU DA FASE DE CONHECIMENTO. PROCEDIMENTO PREVISTO NO ARTIGO 513, § 5º, DO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL. ALE-

³ In Manual de direito processual do trabalho, p. 1.210.

GADA OFENSA À SÚMULA VINCULANTE 10 E AOS PRINCÍPIOS DA AMPLA DEFESA E DO CONTRADITÓRIO. MULTIPLICIDADE DE RECURSOS EXTRAORDINÁRIOS. PAPEL UNIFORMIZADOR DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. RELEVÂNCIA DA QUESTÃO CONSTITUCIONAL. MANIFESTAÇÃO PELA EXISTÊNCIA DE REPERCUSSÃO GERAL (RE nº 1.387.795 RG, Relator o Ministro Presidente, Tribunal Pleno, DJe de 13/9/2022).

A exceção à necessidade de inclusão das empresas do grupo no polo ativo desde o início da lide fica por conta das hipóteses em que a parte instaurou o competente incidente de desconsideração da personalidade jurídica, para incluir a empresa do grupo econômico na execução, porque nesses casos se entende que o contraditório e a ampla defesa foram garantidos e é possível o prosseguimento da cobrança judicial contra o novo devedor (Rcl. 60.263 e 60.649).

Conclusão

Passados oito anos da alteração da figura do grupo econômico trabalhista pela Lei 13.467/2017, verifica-se que as mudanças promovidas pelo legislador resultaram em avanços e retrocessos.

Isso porque, se por um lado se observou a ampliação das garantias dos direitos trabalhistas no campo material, com a inclusão do grupo econômico por coordenação no art. 2º, §§ 2º e 3º, da CLT, de outro, no campo processual, constatou-se que isso provocou maiores dificuldades para a cobrança das empresas integrantes do grupo.

Já não basta a mera inadimplência da empresa demandada para que as demais empresas integrantes do grupo econômico sejam acionadas. Atualmente, é necessário que todas elas tenham participado da fase de conhecimento e constem no título executivo

judicial para que possam ser responsabilizadas pelos créditos do trabalhador ou, se assim não for, que tenham pelo menos ajuizado contra si um incidente de desconsideração da personalidade jurídica, o que certamente provoca maiores dificuldades para a satisfação do crédito trabalhista que, sabe-se, continua a ter natureza alimentar. Assim, houve, em certa medida, a restauração do entendimento adotado pela (hoje cancelada) Súmula 205 do TST.

Resta saber qual será a derradeira decisão do STF sobre o tema, mas tudo indica que a tendência vista acima persistirá e que os avanços advindos da alteração legislativa de 2017 serão definitivamente neutralizados por dificuldades processuais que impõem um formalismo exacerbado a um processo que nasceu para ser célere e simples.

Referências bibliográficas

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11ª ed. São Paulo: LTr, 2017.

MONTEIRO, Carlos Augusto Marcondes de Oliveira; Granconato Mendes, Márcio (coords). **Reforma trabalhista**. Indaiatuba: Foco Jurídico, 2017.

MORAES FILHO, Evaristo de; Moraes, Antonio Carlos flores de. **Introdução ao direito do trabalho**. 11ª ed. São Paulo: LTr, 2014.

Nascimento, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 36ª ed. São Paulo: LTr, 2011.

REQUIÃO, Rubens. **Curso de direito comercial**. 19ª ed. São Paulo: Saraiva, 1993. v. 2.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 15ª ed. São Paulo: LTr, 2019.

SÜSSEKIND, Arnaldo; Maranhão, Délio; Vianna, Segadas; Teixeira, Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 16ª ed. São Paulo: LTr, 1996. v. 1.