



UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
CAMPUS GOVERNADOR VALADARES

Instituto de Ciências Sociais Aplicadas
Departamento de Direito

Andressa Ramos Dionisio

**A RESPONSABILIZAÇÃO DE EMPRESAS INTEGRANTES DO MESMO GRUPO
ECONÔMICO NA EXECUÇÃO TRABALHISTA: UMA ANÁLISE CRÍTICA DO TEMA
1232 DO STF**

Governador Valadares

2025

Andressa Ramos Dionisio

**A RESPONSABILIZAÇÃO DE EMPRESAS INTEGRANTES DO MESMO GRUPO
ECONÔMICO NA EXECUÇÃO TRABALHISTA: UMA ANÁLISE CRÍTICA DO TEMA
1232 DO STF**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao Departamento de Direito como requisito
parcial para a obtenção do título de Bacharel
em Direito pela Universidade Federal de Juiz
de Fora *campus* Governador Valadares.
Orientador: Prof. Dr. Jean Filipe Domingos.

Governador Valadares

2025

AGRADECIMENTOS

Finalizar esta etapa da minha vida acadêmica é, ao mesmo tempo, um alívio, mas, também, um reconhecimento de que ninguém caminha sozinho. Este trabalho é resultado de muitas mãos invisíveis, gestos de apoio e palavras que me sustentaram nos momentos mais difíceis.

Agradeço, primeiramente, à minha mãe, minha força em todos os dias, minha luz eterna. Sua fé em mim me guiou mesmo quando eu mesma duvidei. Esse trabalho carrega muito do que você plantou em mim.

Aos meus professores e professoras, que, com paciência e firmeza, me ajudaram a enxergar o Direito com criticidade, responsabilidade e humanidade.

Ao orientador, Dr. Jean Filipe Domingos, pela escuta, pelas observações certeiras e por me lembrar que a construção de um bom trabalho está nos pequenos detalhes, mas também na coragem de defender uma ideia.

Agradeço à equipe GMA, em especial ao Núcleo Varejo, pelo apoio constante, pela troca de conhecimentos e pela parceria que tanto contribuíram para o meu desenvolvimento profissional e acadêmico.

Aos meus amigos verdadeiros e familiares próximos, que entenderam meus silêncios, respeitaram minhas ausências e vibraram com cada pequena conquista. Vocês foram meu respiro.

Por fim, agradeço a mim mesma — por não ter desistido, por ter seguido mesmo cansada, por ter feito o melhor que pude com os recursos que tive.

A todos e todas, minha gratidão.

Àquela que foi a minha força até o seu último suspiro, àquela que sempre acreditou em mim, à estrela que mais brilha no céu. Com muito amor, dedico à minha mamãe.

RESUMO

O presente trabalho analisa criticamente o tratamento conferido pelo Supremo Tribunal Federal (STF) à responsabilização solidária de empresas integrantes do mesmo grupo econômico, que não participaram da fase de conhecimento, na fase de execução trabalhista, tomando como referência o Tema 1232. Parte-se da conceituação do grupo econômico no Direito do Trabalho, ressaltando sua finalidade protetiva e a autonomia normativa do Direito Processual do Trabalho. Examina-se a evolução jurisprudencial sobre a inclusão de empresas do grupo na execução, que não participaram da fase de conhecimento, especialmente após o cancelamento da Súmula 205 do TST, confrontando-a com o entendimento restritivo atualmente proposto pelo STF. A pesquisa evidencia o risco de retrocesso na efetividade da jurisdição trabalhista e na proteção do crédito do trabalhador diante da possível adoção de requisitos próprios do Direito Civil, distanciando-se das garantias previstas na CLT. Conclui-se pela necessidade de preservação da lógica própria do Direito do Trabalho, em respeito à sua autonomia e à efetividade da execução trabalhista.

Palavras-chave: Direito Processual do Trabalho. Execução trabalhista. Grupo econômico. Responsabilidade trabalhista. Tema 1.232 de Repercussão Geral do STF.

SUMÁRIO

| | |
|---|----|
| 1 INTRODUÇÃO..... | 6 |
| 2 DEFINIÇÃO E FINALIDADE DO GRUPO ECONÔMICO NO DIREITO DO TRABALHO..... | 7 |
| 3 FASE DE EXECUÇÃO TRABALHISTA E A INCLUSÃO DE EMPRESAS DO MESMO GRUPO ECONÔMICO..... | 14 |
| 4 TEMA 1232 DO STF E POSSÍVEIS IMPACTOS..... | 18 |
| 5 AUTONOMIA DO PROCESSO DO TRABALHO EM XEQUE..... | 23 |
| 6 CONCLUSÃO..... | 26 |

1 INTRODUÇÃO

A execução trabalhista, etapa processual voltada à concretização dos direitos reconhecidos em fase de conhecimento, constitui um enorme desafio enfrentado pela Justiça do Trabalho, em especial quando envolve a responsabilização solidária de empresas pertencentes a um mesmo grupo econômico. A complexidade dessas relações empresariais dificulta a efetiva satisfação do crédito trabalhista, comprometendo a função social da tutela jurisdicional.

Nesse cenário, é essencial o debate sobre a possibilidade de inclusão, na fase de execução, de empresas que integram o grupo econômico do empregador, mas que não participaram da fase de conhecimento da ação. Tal discussão, que já havia sido enfrentada pela jurisprudência trabalhista com o cancelamento da Súmula 205 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), foi recentemente reacendida com o julgamento do Tema 1232 de repercussão geral pelo Supremo Tribunal Federal (STF), cujo entendimento sinaliza para uma reaproximação com a lógica civilista e um possível retrocesso na efetividade da jurisdição trabalhista.

Diante dessa controvérsia, o presente trabalho propõe uma análise crítica da tese em construção pelo STF, tomando como referência a autonomia do Direito Processual do Trabalho e a função protetiva que fundamenta a responsabilidade solidária no âmbito dos grupos econômicos. Para tanto, parte-se da conceituação e da finalidade do grupo econômico na seara trabalhista, o que permitirá, em seguida, avançar para a discussão jurisprudencial acerca de sua inclusão na execução. Por fim, serão examinados os potenciais impactos do Tema 1232 para o futuro da execução trabalhista no Brasil.

A pesquisa tem por objetivo demonstrar que a adoção de critérios típicos do Direito Civil para responsabilização de empresas que integram grupo econômico na execução trabalhista — como a exigência de incidente de desconsideração da personalidade jurídica e a comprovação de abuso de personalidade — configura uma afronta à lógica protetiva da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), desconsiderando a realidade fática das relações laborais e fragilizando a efetividade do processo. Reforça-se, assim, a necessidade de respeito à autonomia normativa do Direito Processual do Trabalho, como

instrumento autônomo e essencial para a preservação dos direitos do trabalhador e da função social da Justiça do Trabalho.

2 DEFINIÇÃO E FINALIDADE DO GRUPO ECONÔMICO NO DIREITO DO TRABALHO

No âmbito do Direito do Trabalho, o conceito de grupo econômico possui definição própria, com seu tipo legal disciplinado tanto pela CLT quanto pela Lei do Trabalho Rural (Lei n.º 5.889/1973).

À luz da CLT, a redação original do artigo 2º, § 2º, previa:

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.

De forma semelhante, a Lei n.º 5.889/1973, em seu artigo 3º, § 2º, dispõe:

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.

Com o advento da Reforma Trabalhista (Lei n.º 13.467/2017), o artigo 2º da CLT passou por alterações, especialmente em seu § 2º, além da inclusão do § 3º. Nota-se, inclusive, a aproximação da nova redação do § 2º da CLT com o que já previa o § 2º do artigo 3º da Lei do Trabalho Rural, não sendo algo novo para o Direito do Trabalho:

§ 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.

Dessa forma, observa-se que a responsabilidade solidária das empresas integrantes de grupo econômico não foi uma inovação trazida pela Reforma Trabalhista, pois já constava tanto na redação original da CLT quanto na Lei do Trabalho Rural. O que a reforma fez foi alinhar as previsões legais e reforçar a necessidade de comprovação do interesse integrado, afastando a ideia de que a simples identidade de sócios configuraria, por si só, o grupo econômico.

À luz do Direito do Trabalho, o objetivo da responsabilização no âmbito do grupo econômico é ampliar as possibilidades de garantia do crédito trabalhista, mediante a atribuição de responsabilidade às diferentes empresas que o compõem. Para tanto, essa responsabilidade é solidária, com respaldo legal em diversos dispositivos, tais como: art. 2º, § 2º, da CLT; art. 3º, § 2º, da Lei n. 5.889/73; art. 904 do Código Civil de 1916; e art. 275 do Código Civil de 2002. Com isso, o credor trabalhista pode cobrar a dívida de todos os integrantes do grupo ou de qualquer um deles, individualmente, ainda que tenha prestado serviços e mantido vínculo contratual apenas com uma das pessoas jurídicas integrantes do grupo (Delgado, 2019, p. 501).

A caracterização do grupo econômico no âmbito justrabalhista deve ser analisada a partir de três elementos fundamentais: a sua abrangência objetiva, a abrangência subjetiva e o nexó relacional entre as empresas que o compõem (Delgado, 2019).

Primeiramente, sobre a abrangência objetiva do grupo econômico trabalhista, limita-se exclusivamente ao campo do Direito do Trabalho, não sendo extensível automaticamente a outros ramos jurídicos como o Direito Civil ou o Direito Tributário¹. Trata-se de uma figura própria e autônoma do ordenamento

¹ No direito brasileiro, o conceito de grupo de sociedades não possui definição objetiva, sendo tratado de forma indireta pela Lei nº 6.404/76 (Lei das Sociedades por Ações). Conforme o art. 265, sociedades controladoras e controladas podem constituir grupo mediante convenção para combinar recursos ou esforços em objetivos ou atividades comuns. O art. 266 dispõe que a convenção regulará as relações entre as sociedades, a estrutura administrativa e os vínculos de coordenação ou subordinação, preservando-se, porém, a personalidade jurídica e o patrimônio de cada sociedade. Já o art. 267 prevê que o grupo deve ter designação própria. Segundo ressalta Gladston Mamede, em seu manual *Direito Societário: sociedades simples e empresárias*: "(...) se são sociedades limitadas ou sociedades anônimas, a responsabilidade dos sócios não vai além da obrigação de integralização do capital social (...)" (2019, p. 615). Diferentemente do Direito Empresarial, o Direito do Trabalho não adota essa perspectiva formalista. O conceito de grupo econômico, na seara trabalhista, atende a uma finalidade específica: responsabilizar

trabalhista, cuja existência independe de formalidades típicas do Direito Empresarial, como registros formais ou constituições societárias específicas (*holdings*, consórcios, etc.). O reconhecimento dessa figura se dá com base na realidade fática e na presença de elementos probatórios de integração entre as empresas, conforme os artigos 2º da CLT e 3º da Lei nº 5.889/73 (Delgado, 2019, p. 502).

Nesse cenário, é importante se fazer breve menção a característica da despersonalização da figura do empregador. A figura do empregador possui caráter impessoal e despersonalizado, o que permite a modificação do sujeito passivo da relação de emprego, sem prejuízo à continuidade do contrato de trabalho. Enquanto a personalidade é elemento essencial e indissociável da figura do empregado, para o empregador prevalece a impessoalidade, reforçada pelo uso da noção objetiva de “empresa” em vez da identificação subjetiva de uma pessoa específica, garantindo a preservação dos direitos trabalhistas independentemente de quem seja o titular da atividade econômica (Delgado, 2019, p. 494-495)

Agora, no que diz respeito à abrangência subjetiva, o grupo deve ser composto por entes que possuam natureza econômica, ou seja, que se configurem como empresas, sejam elas pessoas jurídicas, entes despersonalizados (como massas falidas) ou mesmo pessoas físicas atuando como empresários. A exigência central é que os componentes desempenhem atividade econômica típica. Por isso, não integram o grupo econômico entidades sem finalidade lucrativa, o Estado e demais entes públicos, salvo quando organizados sob regime de direito privado e atuando como agentes econômicos, como prevê o art. 173, §1º, II, da CF/88 (Delgado, 2019, p. 502-503).

Nesse sentido, o nexos relacional entre empresas é o terceiro requisito para a configuração do grupo econômico. Embora a antiga redação do art. 2º, § 2º, da CLT enfatizasse a subordinação ou o controle hierárquico entre empresas, a Reforma Trabalhista reformulou o dispositivo para alinhar-se à previsão já existente na Lei do Trabalho Rural, reconhecendo que a integração econômica e a atuação conjunta também configuram grupo econômico, desde que

conjuntamente as empresas na relação de emprego. Como observa Sérgio Pinto Martins (2023, p. 142), “a legislação trabalhista conceitua o grupo de empresas para os efeitos da relação de emprego e não para outros fins”.

comprovadas, não bastando a mera identidade de sócios, conforme ressalva expressa do §3º do art. 2º da CLT. Essa previsão busca evitar fraudes e simulações das quais utilizem formalmente elementos comuns sem, contudo, revelarem verdadeira integração empresarial.

Em síntese (Delgado, 2019), a concepção atual do grupo econômico trabalhista é marcada por uma perspectiva funcional e protetiva, em que prevalece a análise da realidade econômica e organizacional das empresas sobre formalismos jurídicos, sempre com vistas à preservação dos direitos do trabalhador. Essa interpretação, mais afinada com os princípios protetivos do Direito do Trabalho, busca assegurar a efetividade dos créditos trabalhistas frente à realidade econômica das empresas, mesmo que estas operem com relativa autonomia administrativa.

Importa destacar que nas hipóteses de haver apenas identidade de sócios, isso por si só não configura grupo econômico, conforme ressalva expressa do §3º do art. 2º da CLT. Essa previsão busca evitar fraudes e simulações que utilizem formalmente elementos comuns sem, contudo, revelarem verdadeira integração empresarial. Assim (Delgado, 2019), a concepção atual do grupo econômico trabalhista é marcada por uma perspectiva funcional e protetiva, em que prevalece a análise da realidade econômica e organizacional das empresas sobre formalismos jurídicos, sempre com vistas à preservação dos direitos do trabalhador.

Em sentido semelhante, mas com uma diferente abordagem, tem-se a conceituação trazida por Augusto César Leite de Carvalho (2018), na qual o grupo econômico se estrutura a partir de uma evolução histórica e jurídica ligada à organização da produção e à necessidade de proteção do trabalhador.

Diz o autor (Carvalho, 2018) que a divisão do trabalho, conforme destacada por Adam Smith, impulsionou processos produtivos mais eficientes e complexos. Todavia, quando essa divisão interna não foi suficiente para alcançar maior produtividade ou minimizar riscos, os empresários passaram a integrar economicamente suas atividades, de forma vertical (controlando diferentes etapas da cadeia produtiva) ou horizontal (atuando em diferentes formas de ofertar o mesmo produto). Assim, surgiram várias empresas com aparente autonomia, mas que, na prática, pertenciam ou eram controladas pelo mesmo grupo ou pessoa.

Nessa descrição histórica do entendimento sobre o que é o grupo econômico, o autor enfatiza que muitas dessas estruturas empresariais buscavam blindar o patrimônio da empresa matriz dos riscos financeiros das novas iniciativas:

Essas formas de organização da produção e do trabalho mal escondiam, por vezes, a intenção de não comprometer o patrimônio da velha empresa com o ônus financeiro decorrente das novas e desafiantes iniciativas empresariais, isso bastando para justificar a preocupação, que teve o legislador, de tornar todas as unidades do grupo econômico solidariamente responsáveis pelas dívidas trabalhistas contraídas por qualquer delas. O trabalho humano não é um insumo reles na produção de bens ou serviços, pois é dos insumos aquele único que deve ter preservada a sua dignidade. A sua utilização e o seu custo, em qualquer empreendimento, integram o risco do negócio e oneram, somente, a pessoa ou sociedade empresarial que reparte a sua atividade econômica, sem poder acarretar sobressaltos para o empregado. (Carvalho, 2008, p. 181)

Por isso, o legislador impôs a responsabilidade solidária entre todas as empresas que compõem o grupo econômico, protegendo o trabalhador, que não pode ser tratado como mero insumo da produção.

A caracterização do grupo econômico nas relações trabalhistas não se presume, devendo ser comprovada por quem a alega. O art. 2º, § 2º, da CLT, inclui não apenas as estruturas verticalizadas, com comando hierárquico, mas também as horizontalizadas, nas quais empresas autônomas atuam de forma coordenada, estabelecendo a responsabilidade solidária entre elas. Por outro lado, a mesma lei acrescentou o § 3º ao artigo, afastando a configuração automática do grupo econômico pela mera identidade de sócios, exigindo, além disso, a demonstração do interesse integrado, comunhão de interesses e atuação conjunta. E, conforme aponta Carvalho (2018), esses requisitos são de difícil comprovação para o trabalhador, o que pode fragilizar a efetividade da proteção trabalhista, apesar da ampliação do conceito legal.

Nesse sentido, a conceituação do grupo econômico no âmbito trabalhista não pode se limitar a uma visão estritamente formal ou societária, sob pena de esvaziar sua função primordial de proteção ao crédito do trabalhador. A interpretação deve ser orientada pela realidade econômica e organizacional das empresas, reconhecendo que, muitas vezes, estruturas empresariais complexas

se articulam de forma a manter aparente autonomia entre suas unidades, mas operam, na prática, com interesses integrados e atuação conjunta. Assim, restringir o conceito apenas a casos de subordinação ou controle hierárquico, como pretendia a redação anterior da CLT, resultaria em grave obstáculo à concretização da responsabilidade solidária prevista pela legislação.

É certo que a ideia de grupo econômico no âmbito trabalhista surgiu, originalmente, como uma forma de garantir que o trabalhador pudesse efetivamente receber seus créditos trabalhistas. Isso se dá porque, ao reconhecer o interesse em comum de várias empresas, permite-se que todas sejam responsabilizadas pelas obrigações trabalhistas, mesmo que o contrato de trabalho tenha sido assinado com apenas uma delas, conforme aponta Delgado (2019, p. 506).

Com o tempo, essa figura jurídica passou a ter um alcance maior, indo além da simples proteção dos créditos do trabalhador, passando a afetar também aspectos mais amplos do contrato de trabalho e a atuação de todas as empresas envolvidas. Essa ampliação, no entanto, gera divergências entre os juristas.

Delgado trata de dois tipos de solidariedade, a exclusivamente passiva e passiva e ativa (2019, p. 506-509). No âmbito da solidariedade exclusivamente passiva, entende-se como aquela que serve para pagar as dívidas trabalhistas. Com isso, todas as empresas do grupo podem ser obrigadas a pagar os créditos trabalhistas, mesmo que o vínculo tenha sido formalizado apenas com uma delas. Esse é o entendimento tradicional e amplamente aceito. A jurisprudência e parte significativa da doutrina entendem que a responsabilidade solidária entre as empresas do grupo é apenas para fins de pagamento.

Agora, há quem defenda que a solidariedade entre as empresas do grupo não se limita ao pagamento das dívidas trabalhistas, mas também abrange os direitos do trabalhador. Isso quer dizer que todas as empresas do grupo seriam vistas como um único empregador — é a chamada tese do “empregador único”. Carvalho também aponta tal divergência de entendimento (2018). Nesse cenário, ressalta a existência de controvérsia se a solidariedade prevista no artigo (2º, § 2º) seria apenas passiva (as empresas respondem solidariamente como devedoras das obrigações trabalhistas) ou se também envolveria uma

solidariedade ativa (as empresas seriam igualmente credoras da prestação de trabalho).

A antiga Lei nº 435/37 continha um parágrafo que previa expressamente a solidariedade ativa, mas tal dispositivo foi posteriormente revogado. Atualmente, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) menciona apenas a responsabilidade solidária, sem fazer distinção entre solidariedade passiva e ativa.

À luz do entendimento jurisprudencial, a Súmula nº 129 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) consagra o princípio do empregador único: quando o trabalhador presta serviços a várias empresas do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada, presume-se a existência de um único contrato de trabalho — salvo se houver acordo expreso em sentido contrário. Complementarmente, a Súmula nº 93 do TST estabelece que a remuneração proveniente de outras empresas do grupo também integra o salário do empregado, reforçando a lógica do vínculo único e da responsabilidade compartilhada. Sendo assim, à título de exemplo (pelo viés do empregador único), os trabalhadores poderiam somar o tempo de serviço prestado em diferentes empresas do grupo, reivindicar equiparação salarial com empregados de outra empresa do grupo, ou até serem transferidos entre empresas, desde que respeitadas as regras da CLT.

Adotar essa visão mais ampla (solidariedade ativa e passiva)², gera efeitos importantes, como: a contagem de tempo de serviço entre diferentes empresas do grupo (*accessio temporis*); a possibilidade de equiparação salarial entre empregados de empresas distintas do grupo, desde que presentes os requisitos legais; o pagamento de um único salário, ainda que o trabalhador atue para mais de uma empresa do grupo; o reconhecimento do caráter salarial de valores pagos por outras empresas do grupo; a possibilidade de transferência entre empresas

² Apesar da tendência jurisprudencial em reconhecer a figura do empregador único, o tema ainda é objeto de controvérsia, como bem aponta Carvalho (2018) e se evidencia pelas decisões do próprio Tribunal Superior do Trabalho. Veja-se a título de exemplo: Processo: 1000917-75.2016.5.02.0061 Ag-AIRR; Órgão Julgador: Quinta Turma; Relator: Ministro Douglas Alencar Rodrigues; DEJT 31/03/2025. Processo: AIRR-12016-51.2014.5.03.0142; 4ª Turma, Relatora Ministra Maria de Assis Calsing, DEJT 17/03/2017. Processo: RR-1002324-95.2016.5.02.0068; 2ª Turma; Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta; DEJT 13/09/2019. Processo: ARR-559-90.2012.5.09.0088; 2ª Turma; Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta; DEJT 08/02/2019. Processo: RR-403-90.2012.5.02.0252; 4ª Turma; Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos; DEJT 11/09/2020 (Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/consulta-antiga>. Acesso em: 10/08/2025)

do grupo, observadas as exigências legais (arts. 468 e 469 da CLT). Entretanto, vale lembrar que, mesmo nos casos de grupo econômico, a transferência de localidade exige necessidade do serviço (Súmula 43 do TST) e respeito aos direitos do trabalhador (2019, p. 509).

Assim, a atual redação do art. 2º, §2º, da CLT, a qual admite a configuração do grupo mesmo na hipótese de integração econômica, aproxima o conceito jurídico da realidade fática das relações empresariais contemporâneas. A concepção mais ampla e funcional do grupo econômico, portanto, deve ser adotada como instrumento de efetividade das normas protetivas do Direito do Trabalho, permitindo que o trabalhador alcance a satisfação de seus créditos sem ser onerado pela difícil tarefa de desvendar previamente a estrutura interna das empresas para a configuração formal do grupo. Assim, a conceituação adequada do grupo econômico não é apenas um exercício acadêmico ou doutrinário, mas um elemento essencial para a efetividade dos direitos trabalhistas e para o cumprimento dos fins sociais que informam o ordenamento jurídico.

3 FASE DE EXECUÇÃO TRABALHISTA E A INCLUSÃO DE EMPRESAS DO MESMO GRUPO ECONÔMICO

A formação de grupos econômicos no âmbito das relações trabalhistas, prevista na legislação, gerou na prática forense importantes questionamentos por parte dos aplicadores do direito. Um dos principais debates diz respeito à possibilidade de se executar uma pessoa jurídica integrante de um grupo econômico que não foi originalmente (fase de conhecimento) indicada no polo passivo da ação trabalhista. Tal situação pode decorrer de diversos fatores, como a integração posterior da empresa ao grupo após demanda já ajuizada ou mesmo o desconhecimento, por parte do autor, da sua condição de integrante no momento da propositura da ação.

Esse debate encontra base no histórico da jurisprudência trabalhista principalmente a partir da Súmula 205 do Tribunal Superior do Trabalho (Brasil, 1985), a qual estabelecia que “o responsável solidário, integrante do grupo econômico, que não participou da relação processual como reclamado e que, portanto, não consta no título executivo judicial como devedor, não pode ser

sujeito passivo na execução”. Tal entendimento impunha, portanto, a necessidade de formação de litisconsórcio desde a fase de conhecimento, restringindo a responsabilização de empresas não originalmente citadas no processo.

A súmula 205 do TST foi amplamente criticada pelos doutrinadores durante os dezoito anos de aplicação. Uma crítica de destaque foi a do processualista Francisco Antônio de Oliveira:

Em boa hora a Súmula 205 foi cassada pela Res. TST 121/2003. A jurisprudência ali cristalizada pela maior Corte trabalhista exigia, para a execução de outras empresas do grupo, que fossem colocadas no polo passivo e participassem dos limites subjetivos da coisa julgada. A exigência causava maus-tratos ao art. 2º, § 2º, da CLT, e durante mais de duas décadas esteve a vigor com efeitos deletérios para a execução trabalhista. [...] Induvidosamente, a Súmula n. 205 traduzia entendimento forçado da mais alta Corte trabalhista em desprestígio interpretativo do § 2º do art. 2º da CLT. Registrava-se, ademais, uma incoerência, pois a mesma exigência interpretativa da Súmula 205 (cancelada pela Res. n. 121/2003) deveria ser exigida para a execução do sócio. E assim não era. A coerência é que dá credibilidade à interpretação. Eram exigências civilistas que diziam respeito àquelas ações de âmbito civil ou penal, intentadas por credores de tais entidades, depositantes, relações puramente civis e comerciais. (Oliveira, 2018, p. 345-346)

A antiga Súmula 205 do TST configurava expressão do fenômeno que, conforme Dallari (2010, p. 105), pode ser classificado como processualismo. Trata-se de uma distorção interpretativa na qual a supervalorização do devido processo legal compromete a eficácia de normas de direito material, provocando uma inversão de valores: o direito processual, que deveria atuar como meio de realização do direito material, acaba por negá-lo.

No caso específico, observa-se que o excesso na proteção processual inviabilizava, na prática, a aplicação do comando previsto no § 2º do art. 2º da CLT (Oliveira, 2018). Tal circunstância gerava um prejuízo evidente à efetividade da jurisdição trabalhista, pois a solidariedade passiva prevista nesse dispositivo legal era obstada pela interpretação restritiva consolidada na súmula.

Após dezoito anos de aplicação e intensas críticas da doutrina, o Tribunal Superior do Trabalho decidiu superar a Súmula 205, cancelando-a em 21 de novembro de 2003, mediante a Resolução Administrativa nº 121/2003 (BRASIL, 2003), firmando novo entendimento, a seguir exposto:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO EM FASE DE EXECUÇÃO DE SENTENÇA. GRUPO ECONÔMICO FAMILIAR. SOCIEDADE ANÔNIMA DE CAPITAL FECHADO. [...]. II. **A jurisprudência desta corte superior é no sentido de que a inclusão de empresa pertencente ao mesmo grupo econômico no polo passivo da execução não viola a garantia do devido processo legal** (art. 5º, LIV, da Constituição Federal) [...] (BRASIL, 2014, p. 413).

É importante destacar que o cancelamento da Súmula 205 do TST baseia-se na compreensão de que a declaração da existência de grupo econômico configura hipótese de litisconsórcio facultativo simples. Tal posicionamento é relevante, pois, mesmo após o cancelamento, parte da doutrina continuou defendendo que o redirecionamento da execução contra as empresas do grupo só seria possível mediante a formação prévia de litisconsórcio passivo já na fase de conhecimento. Esse entendimento, contudo, compromete a efetividade da jurisdição e contraria a garantia constitucional da inafastabilidade do acesso à justiça, prevista no art. 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal (Claus, 2019).

É evidente que tal entendimento contribui para a degradação da efetividade da jurisdição trabalhista, uma vez que frequentemente a existência do grupo econômico é desconhecida pela parte autora/exequente e apenas se revela quando constatada a insuficiência patrimonial do sujeito aparente (a empresa que anota a CTPS do empregado), momento em que se inicia a persecução contra as demais empresas (Rosado; Farias, 2023).

Além disso, a Justiça do Trabalho é marcada pela presença do *jus postulandi*, previsto no art. 791 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que permite às partes postular em juízo sem a necessidade de advogado. Nesse contexto, exigir que o empregado indique desde a fase de conhecimento todas as empresas integrantes do grupo econômico pode representar um ônus excessivo e incompatível frente ao instituto e seu objetivo.

Verifica-se que, embora a Súmula 205 do TST tenha sido elaborada com o propósito de assegurar às empresas integrantes de grupo econômico a garantia constitucional do contraditório e da ampla defesa (Silva, 2015), sua aplicação, na realidade trabalhista, enfrentava diversos entraves, os quais comprometiam a efetiva satisfação do crédito juridicamente tutelado, sobretudo quando se fazia necessária a execução forçada, diante do não cumprimento voluntário da

obrigação pelo devedor aparente após o trânsito em julgado da fase de conhecimento e o consequente início da execução.

Todavia, sob a luz dos princípios constitucionais — contraditório, a ampla defesa e o devido processo legal — a possibilidade que surge com o cancelamento da súmula não é absoluta.

Dessa forma, quando a prova da existência de grupo econômico for clara, não se faz necessário um procedimento de cognição complexa. Contudo, com o objetivo de resguardar o contraditório e a ampla defesa da empresa que integra o grupo e é acionada apenas na fase de execução, a jurisprudência trabalhista tem admitido tanto a oposição de exceção de pré-executividade quanto o ajuizamento de embargos de terceiro, sem exigência de garantia prévia do juízo para a impugnação executiva (Rosado; Farias, 2023, p. 49).

Nesse contexto, vale destacar, também, que o art. 880 da CLT disciplina o início da fase executiva, ao estabelecer que, requerida a execução, o juiz expedirá mandado de citação do executado para que cumpra a decisão judicial ou o acordo homologado no prazo e forma estabelecidos ou, tratando-se de pagamento em dinheiro, o faça no prazo de 48 horas, ou garanta a execução, sob pena de penhora.

A possibilidade de garantir a execução, prevista nesse dispositivo, assume papel relevante na perspectiva do contraditório e da ampla defesa, pois é justamente por meio da garantia do juízo que se viabiliza, por exemplo, a apresentação de embargos à execução, conforme dispõe o art. 884 da CLT. Ou seja, ainda que a empresa integrante do grupo econômico não tenha participado da fase de conhecimento e venha a ser incluída posteriormente na fase de execução, há instrumentos de defesa adequados para o exercício de sua oposição, desde que respeitadas as condições legais. Por outro lado, na hipótese de negativa quanto à existência do grupo, incumbirá ao exequente o ônus de comprovar seu direito, ressalvados os casos em que o magistrado determine a inversão do ônus da prova.

4 TEMA 1232 DO STF E POSSÍVEIS IMPACTOS

Conforme exposto no tópico anterior, o cancelamento da Súmula 205 TST, em 2003, foi um marco significativo para o fortalecimento da efetividade da execução trabalhista. Na prática, essa restrição colocava em xeque a própria eficácia do artigo 2º, §2º, da CLT, que assegura a responsabilidade solidária entre empresas do mesmo grupo econômico. A superação desse entendimento pela Resolução nº 121/2003 do TST consolidou o entendimento de que a responsabilidade solidária poderia ser reconhecida diretamente na execução, desde que comprovada a existência do grupo econômico, sem a exigência de que todas as empresas do grupo tivessem participado da fase de conhecimento. Entretanto, a recente discussão trazida pelo Tema 1232 do Supremo Tribunal Federal (STF)³ reacendeu esse debate.

O Tema 1232 traz à tona exatamente a discussão já superada (pelo cancelamento da súmula 205 do TST) sobre a possibilidade de inclusão, na fase de execução trabalhista, de empresas integrantes de grupo econômico que não participaram da fase de conhecimento. No recurso paradigma (RE nº 1.387.795)⁴, a empresa recorrente sustentou que sua inclusão direta na execução violaria os princípios do contraditório, da ampla defesa e do devido processo legal, bem como a Súmula Vinculante nº 10⁵, que trata da cláusula de reserva de plenário.

³ “EMENTA 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. ALEGADA 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.” (Tema 1232; Órgão julgador: Tribunal Pleno; Relator(a): MINISTRO PRESIDENTE; Julgamento: 08/09/2022; Publicação: 13/09/2022)

⁴ “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. ALEGADA 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).

⁵ Súmula Vinculante 10 - Reserva de Plenário: Viola a cláusula de reserva de plenário (CF, artigo 97) a decisão de órgão fracionário de tribunal que, embora não declare expressamente a

Mediante decisão monocrática, o Ministro Gilmar Mendes, do Supremo Tribunal Federal, ao julgar o Recurso Extraordinário com Agravo nº 1.160.361/SP, cassou a decisão do Tribunal Superior do Trabalho no processo RR-0068600-43.2008.5.02.0089, por entender que houve violação à Súmula Vinculante nº 10 e ao princípio da reserva de plenário previsto no art. 97 da Constituição Federal⁶.

Segundo o relator, o TST, ao afastar a aplicação do art. 513, §5º, do CPC/15, que veda o cumprimento de sentença em face de corresponsável que não participou da fase de conhecimento, agiu de forma inconstitucional, pois, sem declaração formal de inconstitucionalidade, deixou de aplicar norma vigente. Para o ministro, esse dispositivo é plenamente aplicável às hipóteses de responsabilização de empresas integrantes de grupo econômico na fase de execução, configurando, assim, ofensa direta à cláusula de reserva de plenário.

Com o retorno dos autos ao Tribunal Superior do Trabalho, em razão da decisão monocrática do Ministro Gilmar Mendes, a 4ª Turma do TST, ao reapreciar o Recurso de Revista, acolheu o entendimento do STF, conhecendo do recurso e afastando a responsabilidade da empresa recorrente, ao aplicar, por suposta omissão da legislação trabalhista, o disposto no art. 513, §5º, do CPC.

A decisão seguiu, portanto, o posicionamento firmado previamente pelo ministro relator no Supremo, o que vai em contraponto à linha de entendimento do Direito do Trabalho, uma vez que ignora suas especificidades, sua lógica protetiva e a função social da responsabilidade solidária no âmbito dos grupos econômicos.

A partir disso, o Presidente do Supremo Tribunal Federal acabou por atribuir ao Tema 1.232 Repercussão Geral. Nesse cenário, as execuções trabalhistas que possuem natureza temática em comum com a discussão (reconhecimento de empresa no polo passivo da ação de grupo econômico na fase de execução trabalhista) estão paralisadas até que venha uma decisão definitiva pelo Supremo Tribunal Federal.

A repercussão geral do tema e a suspensão nacional ocorreu em maio de 2023. Nesse sentido, o Ministro Dias Toffoli ressaltou que a matéria é discutida de

inconstitucionalidade de lei ou ato normativo do poder público, afasta sua incidência, no todo ou em parte. (Publicação - DJe nº 117/2008, p. 1, em 27/6/2008).

⁶ STF - ARE: 1160361 SP 0068600-43.2008.5.02.0089, Relator: GILMAR MENDES, Data de Julgamento: 10/09/2021, Data de Publicação: 14/09/2021

maneira intensa na Justiça do Trabalho há mais de duas décadas, gerando, assim, forte insegurança jurídica. Para ele, a temática pede cautela na sua análise, haja vista se tratar de um entendimento que, quando firmado, terá efeito vinculante, corroborando para impactos sociais e econômicos no âmbito das relações trabalhistas.

Eis a primeira tese proposta pelo Ministro Toffoli, no RE 1.387.795, no qual restou reconhecida a repercussão geral do Tema 1.232, em Sessão Virtual no dia 3 de novembro de 2023:

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

O julgamento foi suspenso em 13 de novembro de 2023 em razão de pedido de vista formulado pelo Ministro Alexandre de Moraes. Posteriormente, em 21 de fevereiro de 2024, após a apresentação de seu voto-vista, no qual acompanhou o relator e aderiu à tese fixada sob repercussão geral, o processo foi destacado pelo Ministro Dias Toffoli, resultando na retirada do caso do plenário virtual.

Na retomada do julgamento virtual, ocorrida em 28 de junho de 2024, o relator reformulou parcialmente seu voto, passando a incluir um tópico específico denominado ‘Dos requisitos da descon sideração da personalidade jurídica para atingir o grupo econômico na execução trabalhista’, no qual abordou de forma expressa os critérios necessários para o redirecionamento da execução aos integrantes do grupo econômico.

Segundo o relator, o IDPJ pressupõe a utilização abusiva da personalidade jurídica. Acrescentou, ainda, que não é razoável que se inclua no polo passivo da execução trabalhista empresas participantes de grupo econômico por simplesmente se ter, na situação, um grupo de empresas. Concluiu, portanto, que a configuração do grupo, por si só, não é suficiente, sendo necessária a

comprovação de abuso da personalidade jurídica, nos termos do art. 50 do Código Civil.

Eis, a partir dos novos desdobramentos, a segunda tese proposta pelo relator:

É permitida a inclusão no polo passivo da execução trabalhista de pessoa jurídica pertencente ao mesmo grupo econômico (art. 2º, §§ 2º e 3º, da CLT) e que não participou da fase de conhecimento, desde que devidamente justificada a pretensão em prévio incidente de desconconsideração da pessoa jurídica, nos termos do art. 133 a 137 do CPC, com as modificações do art. 855-A da CLT, devendo ser atendido o requisito do art. 50 do Código Civil (abuso da personalidade jurídica). Aplica-se tal procedimento mesmo aos redirecionamentos operados antes da Reforma Trabalhista de 2017.

Essa decisão, claramente, ao atrelar a responsabilização solidária à lógica do IDPJ e aos requisitos típicos do direito civil, descaracteriza a lógica própria do Direito do Trabalho, que, por sua natureza, adota um conceito de grupo econômico voltado à proteção do trabalhador e à garantia do cumprimento dos créditos trabalhistas.

Em 19 de fevereiro de 2025, teve-se nova tese proposta pelo Ministro Toffoli (relator), com pedido de vistas do Ministro Alexandre de Moraes:

1 - O cumprimento da sentença trabalhista não poderá ser promovido em face de empresa que não tiver participado da fase de conhecimento do processo, devendo o reclamante indicar na petição inicial as pessoas jurídicas corresponsáveis solidárias contra as quais pretende direcionar a execução de eventual título judicial, inclusive nas hipóteses de grupo econômico (art. 2º, §§ 2º e 3º, da CLT), demonstrando concretamente, nesta hipótese, a presença dos requisitos legais. 2 - Admite-se, excepcionalmente, o redirecionamento da execução trabalhista ao terceiro que não participou do processo de conhecimento nas hipóteses de sucessão empresarial (art. 448-A da CLT) e abuso da personalidade jurídica (art. 50 do CC), observado o procedimento previsto no art. 855-A da CLT e nos arts. 133 a 137 do CPC. 3 - Aplica-se tal procedimento mesmo aos redirecionamentos operados antes da Reforma Trabalhista de 2017, ressalvada a indiscutibilidade relativa aos casos já transitados em julgado, aos créditos já satisfeitos e às execuções findas ou definitivamente arquivadas.

Observa-se que a nova tese proposta, em acréscimo a anterior, vincula a responsabilização da empresa integrante do grupo econômico, na execução trabalhista, à ocorrência de sucessão empresarial, para além do IDPJ.

Como última atualização sobre o tema, na sessão plenária de 7 de agosto de 2025, a matéria voltou à pauta para julgamento. Formou-se maioria favorável à última tese proposta pelo Ministro Toffoli. Contudo, os Ministros Alexandre de Moraes e Edson Fachin apresentaram divergências. Diante disso, o Ministro Barroso (presidente) suspendeu a sessão, com a concordância do Ministro Toffoli, a fim de possibilitar uma nova reunião entre os ministros para a construção de uma solução coletiva que concilie a proteção ao direito do trabalhador com a garantia de que empresas sem qualquer responsabilidade pela obrigação trabalhista não sejam indevidamente constrangidas.⁷

A tese proposta pelo Ministro Toffoli, caso venha a ser firmada pelo STF (o que terá repercussão geral nos processos que versam sobre a matéria), representa uma significativa mudança no tratamento da responsabilização de empresa integrante do mesmo grupo econômico na execução trabalhista. Contudo, como o julgamento foi novamente suspenso para nova deliberação entre os ministros, é necessário aguardar o desfecho, podendo haver alterações no entendimento final a ser consolidado pela Corte.

É válido salientar que ao condicionar a inclusão de empresas não participantes da fase de conhecimento à prévia indicação na petição inicial e à comprovação dos requisitos legais, o entendimento restringe a responsabilização solidária a hipóteses excepcionais, como a sucessão empresarial e o abuso da personalidade jurídica, exigindo ainda a instauração formal do IDPJ.

Tal orientação rompe com a lógica existente no Direito Processual do Trabalho quanto à responsabilidade das empresas de grupo econômico, fundamentada no art. 2º, § 2º, da CLT, e reforça uma aproximação com a sistemática do Código Civil e do Código de Processo Civil. Na prática, o que se observa é que essa provável mudança tende a dificultar a efetivação do crédito trabalhista e a comprometer a celeridade da execução, além de gerar insegurança jurídica e retrocesso na proteção do trabalhador.

⁷ Supremo Tribunal Federal. RE 1387795. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6422105>> Acesso em 10/08/2025.

5 AUTONOMIA DO PROCESSO DO TRABALHO EM XEQUE

O Direito Processual do Trabalho possui estrutura e características próprias, configurando-se como um ramo autônomo dentro do ordenamento jurídico. Em razão dessa autonomia, o aplicador do Processo do Trabalho recorre subsidiariamente ao Direito Processual comum apenas nos casos de omissão, conforme autorizado pelo art. 769 da CLT: “nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título”.

Para Lima, o direito processual do trabalho é um sistema inserido dentro de um sistema maior — o Direito Processual — que, por sua vez, integra o Direito como um todo. Nesse contexto, o Processo do Trabalho preserva sua individualidade, ao lado de outros subsistemas processuais, apresentando identidade própria, princípios específicos, linguagem técnica particular, conceitos e finalidades próprias, o que reafirma sua autonomia (2010, p. 99).

Desse modo, em comparação do Direito Processual do Trabalho com o Direito Processual Civil:

(...) A título de complemento, relembra-se que o Processo Civil é fruto do liberalismo, inspirado nos direitos de primeira dimensão, limitador do Estado, próprio para a defesa da propriedade, que só podia ser atingida após longa e exaustiva apuração, sob procedimentos formais e solenes, quando nenhuma dúvida mais restasse sobre o direito. Já o Direito do Trabalho e seu instrumento processual surgiram a reboque da questão social, da necessidade de confrontar à propriedade os valores sociais do trabalho; até a concepção de segurança restou diluída, passando da formatação individual para a de toda a sociedade (Lima, 2010, p. 100).

Nota-se que enquanto, por um lado, o Processo Civil tem raízes no liberalismo, voltado à proteção da propriedade privada e à limitação do Estado, o Processo do Trabalho nasce para a solução de questões sociais, voltando-se à tutela dos valores sociais do trabalho. Essa diferença de fundamentos influencia diretamente na estrutura e na finalidade de cada um desses ramos processuais. Dessa forma, o intérprete do direito precisa ter extrema cautela ao usar da complementação do Processo do Trabalho pelo Direito Civil (Lima, 2010, p. 100).

Vale ressaltar que o Processo do Trabalho busca pela celeridade em seus procedimentos, sendo sua formalidade reduzida, buscando-se pela verdade, com um menor dispêndio: “[...] com propensão a atender mais eficazmente o cidadão simples, humilde, que não tem condições de contratar advogado ou não o faça porque o valor da causa seja tão irrisório que não compense a dita contratação” (Lima, 2010, p. 100).

Apesar da pacífica compreensão quanto à autonomia da Justiça do Trabalho e da necessidade de cautela na sua interpretação, é comum que tal autonomia seja relativizada, dando-se preferência à observância dos elementos próprios da Justiça Comum.

Como bem se observa no julgamento do Tema 1232 do Supremo Tribunal Federal, há um esforço reiterado dos tribunais superiores em enquadrar entendimentos oriundos do Direito Processual Civil dentro da lógica do Direito Processual do Trabalho, ainda que este último não apresente lacuna normativa.

Verifica-se, nesse cenário, que os requisitos impostos pela última tese proposta para a inclusão de empresas de grupo econômico na fase de execução que não tenham participado da fase de conhecimento — instauração prévia de incidente de desconsideração da personalidade jurídica e comprovação de abuso da personalidade, nos termos do art. 50 do Código Civil — não encontram respaldo no art. 2º, §§ 2º e 3º, da CLT, que já traz os requisitos e trata expressamente da responsabilidade solidária entre empresas do mesmo grupo econômico. Diante da existência de norma trabalhista específica sobre a matéria, não há que se falar em omissão normativa a justificar a aplicação subsidiária do Código Civil ou do Código de Processo Civil, como permite o art. 769 da CLT.

A responsabilidade das empresas integrantes de grupo econômico na CLT se configura: i) quando uma empresa está sob a direção, controle ou administração de outra, ou, ainda, quando, mesmo mantendo autonomia, integrem grupo econômico; e ii) quando há, comprovadamente, interesse integrado, efetiva comunhão de interesses e atuação conjunta entre as empresas.

A ausência de exigência quanto à instauração de incidente de desconsideração da personalidade jurídica ou à comprovação de fraude é uma escolha legislativa consciente, pautada nas especificidades das relações de trabalho. Ressalte-se que a exigência de prova de fraude ou abuso não é alheia

ao Direito do Trabalho — ela é prevista, por exemplo, para a responsabilização do sócio retirante e da empresa sucedida, conforme disposto, respectivamente, nos arts. 10-A, parágrafo único, e 448-A, parágrafo único. Isso demonstra que, quando o legislador quis exigir tais requisitos, o fez expressamente (Lemos Júnior; Fava, 2024).

Portanto, as discussões frente ao Tema 1232 revelam uma tentativa sem respaldo de aplicação da lógica processual civil no âmbito trabalhista. Essa abordagem acaba desvirtuando os requisitos expressamente estabelecidos e comprometem a efetividade da execução. Embora a autonomia do Processo do Trabalho seja consolidada, sua aplicação fática sofre impactos negativos, tendo sua efetividade fragilizada e sua autonomia abalada por interpretações baseadas em parâmetros alheios à sua finalidade — o que, de fato, coloca essa autonomia em xeque.

As teses propostas deixam evidente a tensão entre a lógica processual adotada por aquela Corte e os fundamentos doutrinários consolidados na Justiça do Trabalho. A doutrina majoritária, aqui representada pelos autores Delgado (2019) e Carvalho (2018), sustenta que a responsabilização solidária entre empresas do mesmo grupo econômico, prevista no art. 2º, §2º, da CLT, possui natureza própria, funcional e protetiva, afastando a necessidade de comprovação de fraude ou de desvio de finalidade, típicas do IDPJ.

Entretanto, as teses formuladas pelo STF, especialmente a mais recente, impõem requisitos típicos do Direito Civil — mediante demonstração de abuso da personalidade jurídica, nos termos do art. 50 do Código Civil — como condição para inclusão de empresa do grupo econômico na execução trabalhista, ainda que tais requisitos não estejam previstos na CLT, por motivos também já abordados. Observa-se que tal interpretação ignora as especificidades do Direito do Trabalho, o qual se orienta pela primazia da realidade, pela celeridade processual e pela efetividade da prestação jurisdicional, princípios que fundamentam sua autonomia diante as normas e os procedimentos aplicados.

Além disso, ao exigir que ao grupo econômico seja previamente indicado na fase de conhecimento, e, nos casos de inclusão em fase de execução, que se instaure um IDPJ ou que haja sucessão empresarial, o STF acaba por inviabilizar o reconhecimento da solidariedade fundada na comunhão de interesses e

atuação conjunta, conforme previsto expressamente nos §§ 2º e 3º do art. 2º da CLT. Trata-se de uma exigência claramente desproporcional, que colide com o entendimento doutrinário e jurisprudencial consolidado após o cancelamento da Súmula 205 do TST, que justamente superou a rigidez formalista que hoje volta às vias de ser imposta.

A doutrina trabalhista é clara ao afirmar que o Direito do Trabalho consagra uma escolha legislativa pautada na proteção do trabalhador e na efetividade da jurisdição, por meio da adoção de critérios próprios e específicos para o reconhecimento da solidariedade entre empresas do mesmo grupo econômico. Nesse contexto, a tese atualmente em vias de consolidação no STF representa um expressivo retrocesso interpretativo e promove o esvaziamento da autonomia do Direito Processual do Trabalho. A imposição de requisitos estranhos à lógica celetista compromete a própria finalidade da norma trabalhista, afastando-a de sua função social essencial: assegurar a efetiva tutela dos créditos trabalhistas, não raramente de natureza alimentar.

6 CONCLUSÃO

A análise realizada neste trabalho evidencia que a responsabilização solidária das empresas integrantes de um mesmo grupo econômico na execução trabalhista não se trata de mera formalidade procedimental, mas de um instrumento essencial para garantir a efetividade do crédito trabalhista. Essa responsabilização encontra respaldo na lógica própria do Direito do Trabalho, fundamentada na proteção do hipossuficiente e na busca pela satisfação célere e concreta dos direitos do trabalhador.

O julgamento do Tema 1232 pelo Supremo Tribunal Federal representa um movimento de aproximação do Processo do Trabalho com a lógica do processo civilista, impondo requisitos e formalidades que comprometem a efetividade da execução trabalhista. Ao exigir a instauração prévia do incidente de descon sideração da personalidade jurídica ou a existência de sucessão empresarial, o STF distancia-se da sistemática prevista na CLT, fragilizando a

proteção ao crédito trabalhista e esvaziando a autonomia do Direito Processual do Trabalho.

Nesse contexto, é imprescindível reforçar o entendimento — defendido pela doutrina — de que a execução trabalhista não pode ser regida pelos mesmos princípios que informam o processo de execução civil. Como bem destaca Lima, enquanto no processo civil o sistema é construído para proteger o patrimônio do devedor (nas chamadas relações civis, na execução civil, nos contratos comerciais e nos bancários), no processo do trabalho a dignidade do credor (o trabalhador) deve prevalecer, revertendo-se a lógica de proteção patrimonial para assegurar a efetividade dos direitos trabalhistas (2010, p. 170-171).

O juiz do trabalho deve atuar com firmeza na execução, rejeitando manobras procrastinatórias e utilizando os meios coercitivos necessários para garantir o cumprimento das decisões judiciais. Por isso, o princípio da menor onerosidade ao devedor, típico do processo civil, não pode ser automaticamente aplicado no processo do trabalho. Neste sentido, o critério orientador deve ser a satisfação do crédito do trabalhador, e não a proteção patrimonial do empregador (Lima, 2010, p. 171).

Diante disso, conclui-se que a eventual consolidação do entendimento proposto pelo STF no Tema 1232 representaria não apenas um retrocesso jurídico, mas uma grave ameaça à efetividade da execução trabalhista e, conseqüentemente, à própria dignidade do trabalhador. A preservação da autonomia do Processo do Trabalho e a aplicação das normas em consonância com sua função social constituem pressupostos indispensáveis para a efetivação dos direitos fundamentais e para a realização de uma justiça verdadeiramente comprometida com os valores sociais do trabalho.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Repercussão Geral no RE 1387795/MG. Relator Min. Dias Toffoli. Recurso extraordinário em que se discute, à luz dos artigos 5º, II, LIV e LV, 97 e 170 da Constituição Federal, acerca da possibilidade da inclusão, no polo passivo de execução trabalhista, de pessoa jurídica reconhecida como do grupo econômico, sem ter participado da fase de conhecimento, em alegado afastamento do artigo 513, § 5º, do CPC, em violação à Súmula Vinculante 10, e, ainda, independente de instauração de incidente de desconsideração da personalidade jurídica (artigos 133 a 137 e 795, § 4º, do CPC). Disponível em:

<https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=6422105&numeroProcesso=1387795&classeProcesso=RE&numeroTema=1232>. Acesso em: 06 de agosto de 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 129. CONTRATO DE TRABALHO. GRUPO ECONÔMICO. Situação: Redação original. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, [2003]. Disponível em:

<https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void>. Acesso em: 06 de agosto de 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 205. GRUPO ECONÔMICO. EXECUÇÃO. SOLIDARIEDADE. Situação: Cancelada. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, [2003]. Disponível em:

<https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void>. Acesso em: 06 de agosto de 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 93. BANCÁRIO. Situação: Alterada. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, [2003]. Disponível em:

<https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void>. Acesso em: 06 de agosto de 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 43. TRANSFERÊNCIA.

Situação: Redação original. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, [2003].

Disponível em:

<https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void>.

Acesso em: 06 de agosto de 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Súmula Vinculante n. 10. Brasília: Supremo Tribunal Federal, [2008]. Disponível em:

<https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/sumariosumulas.asp?base=26&sumula=121>

6. Acesso em: 06 agosto de 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Resolução n. 121, de 28 de outubro de 2003. Diário da Justiça [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 19 nov. 2003. Seção 1.

CLAUS, Ben-Hur Silveira. Grupo econômico e coisa julgada de questão prejudicial. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, v. 23, n. 2, 2019.

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

JÚNIOR, Antônio Souza Lemos; FAVA, Marcos Neves. **Grupo econômico e o Tema 1.232: um "jabuti" no Supremo**. Consultor Jurídico, São Paulo, 04 set. 2024. Disponível em:

<https://www.conjur.com.br/2024-set-04/grupo-economico-e-o-tema-1-232-um-jabuti-no-supremo/>. Acesso em: 06 jul. 2025.

LIMA, Francisco Gérson Marques de. Fundamentos do processo do trabalho: bases científicas e sociais de um processo de princípios e equidade para a tutela de direitos fundamentais do trabalho. 1ª ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2010.

MAGANO, Octavio Bueno. Manual de Direito do Trabalho. V. II, 4. ed. São Paulo: LTr, 1993.

MAMEDE, Gladston. Direito Societário: Sociedades Simples e Empresárias. – 11. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 39ª ed. Bela Vista, SP: Saraiva Jur, 2023.

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

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

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

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