

O Incidente de Reconhecimento de Grupo Econômico (IRGE) no processo do trabalho: proposições iniciais para uma construção teórica e prática

Carolina Tupinambá

Mestre em Direito Processual pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Doutora em Direito Processual pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Doutora em Direito do Trabalho e Seguridade Social pela Universidade de São Paulo. Pós-Doutora no Programa de Pós-Doutoramento em Democracia e Direitos Humanos – Direito, Política, História e Comunicação da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. Professora Adjunta de Processo do Trabalho e Prática Trabalhista da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Professora Adjunta de Direito do Trabalho da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro. Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, ocupante da Cadeira nº 47. Membro do Grupo de Estudos de Direito Contemporâneo do Trabalho e da Seguridade Social (GETRAB-USP). Membro do Instituto Brasileiro de Direito Processual. Membro do Instituto Iberoamericano de Derecho Procesal. Membro do Instituto dos Advogados Brasileiros. Membro do Centro de Estudos Avançados de Processo. Membro da American Bar Association. Membro da Comunidad para la Investigación y el Estudio Laboral y Ocupacional (CIELO). Autora de livros e artigos na área trabalhista. Advogada e mediadora. *E-mail*: carolina@tupinamba.adv.br. Instagram: @caroltupi.

Pedro Milioni

Advogado. Mestre em direito pela UCAM RJ. LLM em direito corporativo pelo IBMEC RJ. *Site*: pmilioni@mmtlaw.com.br.

Resumo: A partir da análise dos elementos estruturais que compõem a noção do grupo econômico trabalhista, pretende-se investigar a possibilidade de inclusão, diretamente no processo de execução, de empresa supostamente membro do grupo que não participou do processo de conhecimento, notadamente após o CPC/2015. Sob pena de violação da legislação processual, e do princípio constitucional do Devido Processo Legal, tal possibilidade não encontra espaço na legislação brasileira. Todavia, caso admitida tal possibilidade, oportuno se faz, ainda, perquirir como deverá ser realizada essa dita inclusão no feito executivo, visando garantir aos litigantes um processo verdadeiramente justo, sob o prisma constitucional.

Palavras-chave: Grupo econômico. Artigo 513, parágrafo 5º, do CPC. Incidente de Formação de Grupo Econômico (IRGE).

Sumário: **1** Introdução – **2** O grupo econômico *trabalhista* – **3** A colmatação de lacunas no processo do trabalho – **4** A responsabilidade patrimonial no processo do trabalho – **5** O art. 513, parágrafo 5º do CPC e sua (in)aplicabilidade ao processo do trabalho – **6** O Incidente de Reconhecimento de Grupo Econômico (IRGE) – **7** Conclusão – Referências

1 Introdução

O trabalhador, ao alienar a sua força produtiva mediante certo pagamento, *arrisca a própria pele*, literalmente, pois disponibiliza a outrem seu tempo irrepetível, sua capacidade física e mental, às vezes sob riscos inerentes à própria profissão, inclusive de morte, com a certeza de que receberá adequadamente pelo labor desempenhado, em prazo certo, em que pese, na prática, a vida real não seja tão linear (MILIONI; GONÇALVES, 2021).

Atento a isso, o direito do trabalho, fundado sob a égide do princípio da proteção ao homem trabalhador, sempre concedeu certa centralidade à tutela jurídica do *crédito* de natureza trabalhista, consoante, por exemplo, os clássicos institutos do grupo econômico e da sucessão de empregadores que, em última análise, amplificam as possibilidades de o credor, em regra ex-empregado e desempregado, perceber do devedor seus direitos trabalhistas.

O grupo econômico trabalhista, instituto tipicamente de direito material, de fato, é um dos temas básicos do direito do trabalho no Brasil e no mundo,¹ não apenas por servir como um importante instrumento de proteção ao trabalhador, mas também por refletir tendência econômica cada vez mais em voga no mundo contemporâneo, qual seja, a concentração empresarial.

Esse relevante fenômeno, que diz respeito a um dos polos da relação contratual trabalhista, no caso, o empregador ou tomador dos serviços, é tema recorrente num mundo plano cada vez mais globalizado, pois “o problema crucial da empresa moderna já não é mais o de saber se deve ou não se relacionar com outra e sim o da escolha daquela com a qual se há de ligar e o tipo de relacionamento a ser com ela estabelecido”, conforme profetizado por Otávio Bueno Magano ainda no ano de 1979 (MAGANO, p. 4).

Se é certo que a atividade empresarial moderna tende a se condensar para expandir, é rotineiro, ainda, que institutos tipicamente de direito material gerem importantes manifestações também na órbita do direito processual, tal como se dá, por exemplo, com a prescrição e a decadência,² a desconsideração da personalidade jurídica,³ e mesmo o grupo econômico.⁴

O grupo econômico objeto do presente estudo é, sem dúvida, um desses institutos que geram reflexos importantes e confusões de toda ordem no bojo do processo de conhecimento ou mesmo executivo, principalmente quando há

¹ Para um panorama completo do tema no Brasil e no mundo é indispensável a leitura de RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Grupos de sociedades: incidências laborais*. Portugal: Almedina, 2008.

² Art. 332, parágrafo 1º, do CPC.

³ Art. 133 e seguintes do CPC e art. 855 e seguintes da CLT.

⁴ Art. 2º, parágrafo 2º, da CLT.

discussão acerca da inclusão de pessoa jurídica componente do grupo no polo passivo da execução.

Neste rumo, a partir da análise dos elementos estruturais que compõem a noção do grupo econômico trabalhista, pretende-se investigar a possibilidade de inclusão, diretamente no processo de execução, de empresa supostamente membro do grupo que não tenha participado do processo de conhecimento, notadamente após o CPC/2015. Caso admitida tal possibilidade, oportuno se faz, ainda, perquirir como deverá ser realizada essa dita inclusão no feito executivo, visando garantir aos litigantes um processo verdadeiramente justo, sob o prisma constitucional.

2 O grupo econômico *trabalhista*

Conforme exposto brevemente nas linhas introdutórias, o grupo econômico trabalhista pode ser considerado um dos temas mais importantes do direito do trabalho, no Brasil e no mundo.

Justamente por sua importância prático-teórica, seria impossível, num artigo que visa apenas analisar alguns aspectos processuais do grupo, uma incursão completa e exaustiva sobre o tema.

Tendo isso em mira, a ideia do presente estudo é tão somente traçar uma visão geral e objetiva do tema, à luz do direito material, para possibilitar ao leitor a exata compreensão do instituto naquilo que for pertinente para a compreensão das teses centrais desse trabalho.⁵

Visto isso, o ponto de partida da explanação é a empresa, que, enquanto atividade econômica voltada para a circulação de bens e serviços ao mercado, compõe um dos elementos centrais, talvez o mais importante, do direito empresarial e, não menos importante, também central, do direito do trabalho.

A empresa figura como o centro *nervoso* das duas disciplinas.

A empresa é o elo que une duas disciplinas tão distintas, pois cabe ao direito empresarial estudar, em resumo, a “atividade do antigo comerciante e do moderno empresário, bem como suas relações jurídicas, firmadas durante o exercício profissional das atividades mercantis e empresariais” (NEGRÃO, 2008, p. 10). Ao direito do trabalho, por sua vez, compete apreender, dentre outros temas, detalhes sobre àquele que exerce essa atividade empresarial, no caso o empregador (ou o tomador de serviços na hipótese de terceirização).

⁵ Para o aprofundamento no tema, sugiro, mais uma vez, RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Grupos de sociedades: incidências laborais*. Portugal: Almedina, 2008 e MAGANO, Otávio Bueno. *Os grupos de empresa no direito do trabalho*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1979.

Sem empresa, *em regra*, não há contrato de trabalho.⁶

No início, ao menos até a década de 50, o exercício da atividade empresarial (ou comercial) se dava através de sociedades comerciais *unitárias*, isoladas, que se expandiam mediante atos de concentração “internos” (aquisições e fusões, por exemplo). Buscava-se, assim, um crescimento de fora para dentro.

Após,

passaram a se difundir práticas de colaboração entre sociedades e de controle inter-societário. Estas práticas viabilizam a expansão econômica das empresas em novos moldes, que não passam pelo redimensionamento de cada sociedade (ou seja, por um crescimento interno), mas pela congregação de vários entes societários (...). (RAMALHO, 2008, p. 33)

Vale dizer, as empresas passaram a se conectar e a coexistir.

A essa união expansionista e aglutinadora de entes empresariais para o exercício de atividades econômicas, voltadas para circulação de bens e serviços ao mercado, se dá o nome de grupo econômico.

Vale aqui um alerta: o grupo econômico em estudo é trabalhista, objeto de regulamentação específica pelo direito do trabalho, por seus princípios e regras, sendo certo que não “se confunde o grupo trabalhista com o grupo societário” (MAGANO, 1979, p. 308). Ou seja, o grupo trabalhista possui contornos próprios que poderão coincidir ou não com a visão doutrinária e jurisprudencial que outras disciplinas possuam do mesmo instituto que, sem dúvida, é multifacetado.

No caso do direito do trabalho, especificamente para o empregado urbano,⁷ o conceito e os requisitos mínimos do grupo estão delineados no artigo 2º, parágrafos 2º e 3º, da CLT, com a seguinte redação após a reforma trabalhista brasileira de 2017:

§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.

⁶ Exceto, é claro, quando o empregador for pessoa física.

⁷ A Lei nº 5.889 de 1973, que regula o trabalho rural, possui redação semelhante, conforme art. 3º, parágrafo 2º.

À luz do texto legal, notadamente do parágrafo 2º do artigo 2º da CLT, pode-se conceituar grupo econômico trabalhista nos seguintes termos: a reunião de duas ou mais pessoas jurídicas (vide rol do artigo 44 do CC/02), cada uma com personalidade jurídica própria, voltada para o exercício de atividades empresariais que visem a circulação no mercado de bens e serviços.

Assim, objetivamente, à luz do direito do trabalho positivo brasileiro, são elementos estruturais típicos de formação e reconhecimento do grupo no plano material:

1. a aglutinação de duas ou mais pessoas jurídicas (“empresas”), na forma do artigo 44 do CC.⁸ Ou seja, não há grupo econômico formado entre pessoa jurídica e pessoa física, por exemplo;
2. reunião de “empresas” para exercer atividades econômicas e empresariais, o que afastaria a existência do grupo formado entre entidades filantrópicas,⁹ cooperativas, partidos políticos, organizações religiosas etc.;
3. formação a partir de uma relação jurídica de *dominação* entre os entes (grupo por *subordinação* – uma *holding*, por exemplo), ou de mera *coordenação* não hierarquizada (grupo por *coordenação* – duas empresas que, juntas, resolvem explorar um determinado empreendimento, por exemplo);
4. insuficiência de mera identidade de sócios, sendo necessária, nos termos da lei,¹⁰ *a demonstração da integração entre os entes aglutinados, a efetiva comunhão de interesses e, por último, a atuação conjunta de seus componentes.*

Apesar da disposição da lei neste sentido, todas as expressões acima mencionadas em itálico refletem conceitos jurídicos absolutamente indeterminados e de difícil determinação.

De toda sorte, pode-se concluir, resumidamente, que entre as expressões *demonstração da integração entre os entes aglutinados, efetiva comunhão de interesses, e atuação conjunta*, há em comum o fato de que o legislador pretendeu frisar que a formação do grupo depende de laços concretos, de uma efetiva união

⁸ “Art. 44. São pessoas jurídicas de direito privado:

I – as associações;

II – as sociedades;

III – as fundações.

IV – as organizações religiosas; (Incluído pela Lei nº 10.825, de 22.12.2003)

V – os partidos políticos. (Incluído pela Lei nº 10.825, de 22.12.2003)

VI – as empresas individuais de responsabilidade limitada. (Incluído pela Lei nº 12.441, de 2011)”

⁹ Para uma incursão mais detalhada sobre o tema, inclusive sobre as divergências doutrinárias, ler MAGANO, Otávio Bueno. *Os grupos de empresa no direito do trabalho*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1979.

¹⁰ Art. 2º, parágrafo 3º, da CLT.

prática (“promiscuidade”) entre as empresas – *integração*, que nasce justamente da *atuação conjunta*, e culmina com o intento de se buscar *interesses* também comuns – *efetiva comunhão de interesses*, no caso, lucros ou resultados para o grupo.

Com isso, a lei pretendeu reduzir o campo de interpretações elásticas que, por simples identidade de sócios, entendiam pela existência de grupos empresariais.

Todavia, a doutrina ainda precisará melhor detalhar esses conceitos indeterminados, não havendo espaço no presente artigo, que pretende enfrentar questões de direito processual, para uma digressão profunda sobre o tema.

Pois bem, o reconhecimento da existência do grupo econômico trabalhista pode gerar, na prática, ao menos duas situações que merecem destaque:

1. o *grupo* ser considerado um ente singular denominado “empregador único”,¹¹ em que pese não tenha personalidade jurídica – ente despersonalizado;
2. os entes que integram o grupo econômico serem responsáveis *solidários* pelas obrigações decorrentes da relação de emprego, por força de lei.¹²

Por fim, a lei não impõe qualquer forma para que essa aglutinação ocorra. Logo, admitem-se grupos de *fato* (que surgem de um contexto meramente prático) e de *direito* (que se formam a partir de instrumentos negociais, como um contrato, por exemplo).

3 A colmatação de lacunas no processo do trabalho

A doutrina processual trabalhista ainda hoje se divide sobre a autonomia científica do processo do trabalho, havendo vozes que entendem que o processo do trabalho não pode ser considerado disciplina autônoma do direito, mas sim caudatária do processo civil, e outras que o vislumbram como ciência distinta, autônoma.¹³

De toda sorte, o artigo 15 do novo diploma apresenta relevante válvula de escape para a verdadeira vivência de um sistema processual concebido como uma grande família de instrumentos, que admite diversidades e agrupamentos internos múltiplos. A pluralidade de arranjos, ou ramos, ou “espécies” de processos, tal qual o Processo do Trabalho somente se justifica para melhor fazer acontecer os

¹¹ “Súmula 129 do TST: CONTRATO DE TRABALHO. GRUPO ECONÔMICO (mantida) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário.”

¹² Art. 2º, parágrafo 2º, da CLT.

¹³ Para uma análise mais detida sobre o tema, TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. *Curso de direito processual do trabalho*. Vol. I. São Paulo: Ltr. 2009, p. 107/108.

direitos materiais, tão variáveis. Conceber a autonomia do Processo do Trabalho por mera vaidade hermenêutica é sustentar um posicionamento estéril e inútil, que nada tem a colaborar com os escopos imanentes do processo que busque solucionar conflitos entre capital e trabalho.

Só faz sentido o agrupamento das normas a ser destacado como Direito Processual do Trabalho se estas forem arquitetadas a partir de características peculiares ao diálogo entre o direito material envolvido e o instrumento adequado a eficientemente realizá-lo.¹⁴

Em suma, a partir do amadurecimento da conscientização dos escopos do direito processual,¹⁵ o Código de Processo Civil de 2015 sedimenta uma Teoria Geral do Direito Processual, que, em nível de generalidade superior, sem desconhecer nem desprezar as peculiaridades e divergências específicas, reúne num corpo de princípios comuns o substrato fundamental dos seus vários setores. O artigo 15, neste contexto, encerra o Capítulo II Livro I da Parte Geral do Código, a versar sobre a aplicação das normas processuais:

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

O processo do trabalho é indubiosamente lacunoso,¹⁶ pois carece de um tecido normativo (princípios e regras) mais completo, ou menos incompleto, tal qual o processo civil possui, fato expressamente reconhecido pela CLT nos artigos 769 e 889. Ou seja, o estatuto celetista sempre reconheceu a inconsistência/escassez de suas normas processuais.¹⁷

Na verdade, falta ao processo do trabalho um código para chamar de seu.

É claro que isso, por si só, não eliminará lacunas, fato já demonstrado pelo insucesso da era das codificações, que tinha a pretensão de reunir todo o direito dentro de códigos hermeticamente cerrados. Mas se houvesse, inegavelmente traria avanços teóricos e pragmáticos ao direito processual do trabalho, por toda a força que um estatuto dessa envergadura possui para o avanço de qualquer disciplina.

Em suma, há no processo do trabalho lacunas que devem ser preenchidas, da forma como determina o art. 15 do CPC, e os artigos 769 e 889, da CLT.

¹⁴ Sobre o tema, ver TUPINAMBÁ, Carolina. *As garantias do processo do trabalho*. São Paulo: LTR, 2011.

¹⁵ Cândido Rangel Dinamarco em sua obra *A Instrumentalidade do Processo*, definiu três escopos, o político, os sociais e o Jurídico, para revelar o grau de utilidade do processo.

¹⁶ Para mais detalhes sobre "lacunas no sistema" ler CANARIS, Claus-Wihelm. *Pensamento sistemático e conceito de sistema na ciência do direito*. 3. ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2002.

¹⁷ Lembre-se que a CLT é um estatuto híbrido, que possui normas de direito material e processual.

É preciso, contudo, identificar como trabalhar, na prática, com esses três textos normativos, de modo a racionalizar o sistema e permitir que o processo do trabalho caminhe de forma condizente com seu objetivo maior, que é servir como instrumento do direito do trabalho.

Porém, antes de analisar cada um dos textos acima, é preciso contextualizar os fatos no tempo.

O processo do trabalho brasileiro, formatado com a CLT, em 1943, foi concebido para reger conflitos do seu tempo, de forma vanguardista, simples e objetivo, com uma dinâmica procedimental invejável, notadamente por sua agilidade, desde a petição inicial até a sentença, com um sistema recursal enxuto.

Em termos concretos, um procedimento direto, concentrado, oral, livre de formas desnecessárias, forjado num pragmatismo que o marca até os dias de hoje.

Do outro lado, o processo civil, ainda sob a égide do CPC 1939, era pesado, lento e formalista. Ou seja, no passado o Processo do Trabalho precisava se manter “puro”, imune aos efeitos de uma dinâmica que lhe parecia nociva: quanto menos Processo Civil melhor.

Assim, sem omitir a existência de lacunas, nascem os artigos 769 e 889 da CLT, como verdadeiras *normas de contenção* do processo civil, consoante explica Wolney de Macedo Cordeiro (2016, p. 32), nestes termos: “Essas normas (CLT, arts. 769 e 889) foram construídas com o fito de se evitar a aplicação do formalismo inerente ao direito processual civil, mediante a fixação de barreiras protetoras dos regramentos mais flexíveis e dinâmicos do direito processual do trabalho.”

Contudo, talvez empolgado por uma necessidade social, o velho processo civil foi sendo alterado, pensado e repensado, culminando com os códigos de 1973 (e todas as suas reformas), e, por último, o código de 2015.

Enquanto isso, a CLT, que é o estatuto híbrido que serve como uma espécie de “Código de Processo Trabalho” permaneceu “paralisada”, “imóvel”, ao menos na seara processual.¹⁸

Todavia, “a situação fática sofreu modificações contundentes e, em muitos aspectos, o CPC apresenta uma regulação bem mais benéfica das normas do procedimento” (CORDEIRO, 2016, p. 32).

Superado o prisma histórico, indaga-se: como ficam as *normas de contenção* da CLT ante o art. 15 do atual CPC?

Rezam os artigos 769 e 889 da CLT e o art. 15 do CPC, respectivamente:

Art. 769 – 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.

¹⁸ Ao menos até a Lei nº 13.015, de 21 de julho de 2014, que promoveu importantes alterações no processo do trabalho. Cite-se, ainda, mais recentemente, a reforma trabalhista de 11 de novembro de 2017.

(...)

Art. 889 – Aos trâmites e incidentes do processo da execução são aplicáveis, naquilo em que não contravierem ao presente Título, os preceitos que regem o processo dos executivos fiscais para a cobrança judicial da dívida ativa da Fazenda Pública Federal.

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

Pois bem, se cotejados os artigos da CLT com o art. 15 do CPC duas questões centrais se colocam para o debate: 1. a revogação ou não do art. 769 da CLT pelo art. 15 do CPC; 2. a revogação ou não do art. 889 da CLT pelo art. 15 do CPC.

Primeiro, antes das respostas, é importante consignar que “(...) o art. 15 do novo CPC não é uma regra de processo civil. Este dispositivo, em verdade, é regra de direito processual do trabalho, de processo judicial eleitoral e de processo administrativo. O art. 15 do CPC, aliás, não se aplica ao processo civil em sentido restrito.” (MEIRELES, 2021)

Vale dizer, o art. 15 do CPC não existe para servir ao processo civil, justamente porque ele é norma-regra-geral dirigida, expressamente, às lacunas dos processos “eleitorais, trabalhistas ou administrativos”. Trata-se, portanto, de norma de *fora* para *dentro* (do processo civil para o processo do trabalho).

Superado esse detalhe relevantíssimo, Edilton Meireles (2021), didaticamente, responde quanto à possível revogação art. 769 da CLT pelo art. 15 do CPC:

A CLT, em seu art. 769, regula a aplicação subsidiária do direito processual comum no processo do trabalho. Já o art. 15 do novo CPC passou a tratar da mesma matéria relativa à aplicação subsidiária de regras processuais ao processo do trabalho. Logo, estaria revogado o art. 769 da CLT.

Antes, conforme art. 769 da CLT, subsidiária era a regra do “direito processual comum”. Agora é o CPC. Antes, apenas se aplicava a regra subsidiária, o que pressupõe uma omissão absoluta.

Agora, aplicam-se as regras do CPC subsidiária ou supletiva. *Assim, tem-se que o art. 769 da CLT está revogado em face do art. 15 do novo CPC a partir da vigência deste.* Isso porque este novo dispositivo trata da mesma matéria regulada no art. 769 da CLT. (*Grifamos*)

Quanto ao possível conflito do art. 15 do CPC com o art. 889 CLT, também responde Edilton Meireles (2021):

Cabe, por fim, neste ponto, ressaltar que o disposto no art. 889 da CLT, por ser norma mais especial em relação à regra da subsidiariedade, não foi afetado pelo novo CPC. Assim, no que se refere à fase de execução, a fonte subsidiária principal é o do “processo dos executivos fiscais”. O CPC, neste caso, seria fonte subsidiária secundária. Contudo, diante da regra geral do art. 15 do novo CPC, este passa a atuar também como fonte supletiva na execução trabalhista.

Em suma, o art. 769 da CLT está revogado pelo art. 15 do CPC; e o art. 889 da CLT permanece íntegro. Portanto, hipótese de lacuna no processo de execução, primeiro o aplicador irá à lei dos executivos fiscais e, após, ao CPC, ressalvada, contudo, a aplicação supletiva do CPC.

Ainda sobre o tema, dentro do espaço apertado do presente artigo, é importante destacar que, qualquer norma externa que pretenda suprir espaços de outras normas, colmatar lacunas, deve com ela se compatibilizar, respeitar seus princípios e regras, e não criar nenhuma espécie de anomalia.

A noção, em resumo, é de convivência harmônica, corretiva, de melhoria.

Não se trata de simples operação matemática: lacuna – norma – aplicação. Ao contrário, o filtro da compatibilidade é sempre salutar e indispensável em qualquer hipótese de omissão normativa.

Por fim, tendo em vista a importância do art. 15 do CPC, vale revelar o conteúdo das palavras *supletiva* e *subsidiariamente*, que autorizam a aplicação do processo civil ao processo do trabalho:

O legislador disse menos do que queria. Não se trata somente de aplicar as normas processuais aos processos administrativos, trabalhistas e eleitorais quando não houver normas, nestes ramos do direito, que resolvam a situação. A aplicação *subsidiária* ocorre também em situações nas quais não há omissão. *Trata-se, como sugere a expressão ‘subsidiária’, de uma possibilidade de enriquecimento, de leitura de um dispositivo sob outro viés, de extrair-se da norma processual eleitoral, trabalhista ou administrativa um sentido diferente, iluminado pelos princípios fundamentais do processo civil. A aplicação supletiva é que supõe omissão.* Aliás, o legislador, deixando de lado a preocupação com a própria expressão, precisão da linguagem, serve-se das duas expressões. Não deve ter suposto que significam a mesma coisa, se não, não teria usado as duas. Mas como empregou também a mais rica, mais abrangente, deve o intérprete entender que é disso que se trata. (WAMBIER *et al.*, 2015, p. 75, grifamos)

4 A responsabilidade patrimonial no processo do trabalho

Nos termos do art. 789 do CPC,¹⁹ o *devedor, assim reconhecido no título executivo*, responde com todos os seus bens presentes e futuros para o cumprimento de suas obrigações, salvo as eventuais restrições previstas em lei.

Trata-se, portanto, da responsabilidade patrimonial *primária*.

Além disso, o CPC também atribui responsabilidade patrimonial a certas pessoas que, muito embora não constem do título executivo (terceiros, portanto), poderão ter seus bens sujeitos à execução.

O artigo 790 do CPC, portanto, permite que os bens de determinadas pessoas se sujeitem à execução, muito embora essas pessoas não tenham sido partes no processo de conhecimento, logo, não constem do título executivo.

Neste caso, fala-se na responsabilidade patrimonial *secundária*, prevista expressamente no artigo 790 do CPC, sendo certo que a CLT em nenhum momento disciplina o assunto, o que demanda a aplicação subsidiária e supletiva do CPC (art. 15 do CPC).

A previsão legal guarda certa lógica.

Não faria sentido, sob o prisma jurídico, *por exemplo*, que o cônjuge ou companheiro, nos casos em que seus bens próprios ou de sua meação respondam pela dívida, tivessem que participar do feito cognitivo para que esses bens pudessem ser alvejados.

A doutrina trabalhista, em regra, aponta os seguintes exemplos típicos de responsabilidade patrimonial *secundária* no âmbito da Justiça do Trabalho: do sócio, na hipótese de responsabilidade direta ou na desconsideração da personalidade jurídica (incisos II e VII do art. 790 do CPC);²⁰ do cônjuge ou companheiro, nos casos em que seus bens próprios ou de sua meação respondem pela dívida (inciso IV do art. 790 do CPC);²¹ da pessoa jurídica integrante de grupo econômico que não participou da fase de conhecimento, de empresas sucessoras ou sucedidas, administradores etc.

Quanto à pessoa jurídica integrante de grupo econômico que não participou da fase de conhecimento, especificamente, é interessante notar que não há qualquer previsão legal autorizativa, implícita ou explícita, na CLT ou no CPC, de

¹⁹ “Art. 789. O devedor responde com todos os seus bens presentes e futuros para o cumprimento de suas obrigações, salvo as restrições estabelecidas em lei.”

²⁰ “Art. 790. São sujeitos à execução os bens:

II – do sócio, nos termos da lei;

VII – do responsável, nos casos de desconsideração da personalidade jurídica.”

²¹ “Art. 790. São sujeitos à execução os bens:

IV – do cônjuge ou companheiro, nos casos em que seus bens próprios ou de sua meação respondem pela dívida;”

sua inclusão apenas no feito executivo, ou seja, quando não tenha ela constado do título executivo.

Ao contrário, como se verá mais adiante, há vedação expressa prevista no artigo 513, parágrafo 5º do CPC. Por esse motivo, o TST, acertadamente, de 1985 até 2003, manteve estável a seguinte jurisprudência, sintetizada na Súmula 205 da Corte:

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.

O entendimento do TST era irretocável, sob qualquer ponto vista, pois privilegiava os princípios constitucionais básicos do devido processo legal, da ampla defesa e do contraditório.

Perceba que essa correta coerência garantista do TST, afinada com o devido processo legal, também pode ser notada na hipótese de vedação à responsabilização subsidiária na terceirização de empresa que não tenha participado da relação processual cognitiva, consoante item IV da Súmula 331: “O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial” (grifamos).

Todavia, o TST, equivocadamente, cancelou o referido enunciado de súmula de jurisprudência nº 205, e abriu espaço, já devidamente ocupado pela jurisprudência majoritária desde então, para que se entendesse que, agora, ante o cancelamento da norma, o responsável solidário – integrante do grupo econômico, que não tenha participado da relação processual como reclamado e que, portanto, não conste no título executivo judicial como devedor poderia, sim, ser sujeito passivo na execução trabalhista. E, assim, desde então, caminhou a jurisprudência mansa e pacífica na Justiça do Trabalho.

Ocorre que, com o advento do CPC em 2015, houve severa alteração do panorama normativo, ante o disposto no art. 513, parágrafo 5º, assim redigido: “§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”.

Apesar desse giro normativo que jamais poderia ter passado despercebido, não são incomuns decisões que simplesmente o ignoram, mesmo quando expressamente invocado o dispositivo legal pela defesa, sendo tal anomalia devidamente

observada pelo Ministro Gilmar Mendes, do STF, nos autos do Agravo em Recurso Extraordinário nº 1.160.361 de São Paulo, valendo destaque os seguintes pontos da r. decisão monocrática:

Na verdade, observo que há uma situação complexa e delicada na perspectiva do devido processo legal, do contraditório e da ampla defesa no que toca aos processos trabalhistas desde o cancelamento da Súmula 205 do TST.

(...)

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

(...)

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.

(...)

Por essa razão, o Tribunal a quo incorreu em erro de procedimento. Sendo assim, reconhecida essa questão prejudicial, faz-se imprescindível nova análise, sob a forma de incidente ou arguição de inconstitucionalidade, pelo Juízo competente, antes da apreciação, por esta Corte, em sede de recurso extraordinário, da suposta violação aos arts. 5º, II, XXXV, LIV e LV, do texto constitucional. (*Grifamos*)

Em suma, a questão que se pretende responder no tópico seguinte é: existe possibilidade de inclusão na fase execução de pessoa jurídica supostamente pertencente ao mesmo grupo econômico da executada, que não tenha participado da fase de conhecimento?

5 O art. 513, parágrafo 5º, do CPC e sua (in)aplicabilidade ao processo do trabalho

A resposta é absolutamente negativa.

Conforme exposto, o art. 513, parágrafo 5º do CPC assegura que o cumprimento da sentença não poderá ser promovido em face de qualquer eventual corresponsável que não tenha participado da fase de conhecimento.

Noutro giro, é cediço que as pessoas jurídicas integrantes de grupo econômico, nos termos do artigo 2º, parágrafo 2º da CLT, são responsáveis solidárias pelas obrigações decorrentes da relação de emprego, o que ilustra hipótese de solidariedade passiva, decorrente de lei (artigo 275 do CC),²² sendo certo que o credor trabalhista terá o direito de exigir e receber de um ou de alguns dos devedores, parcial ou totalmente, o valor da dívida.

Como se percebe, o art. 2º, parágrafo 2º, da CLT e o art. 275 do CC consagram normas-regras de direito material.

Entretanto, se o credor trabalhista, por outro lado, se utilizar dessas aludidas normas para pretender cobrar a dívida em juízo, comum aos devedores, justamente pela solidariedade que os une, terá de observar normas processuais, procedimentais.

Em regra, ingressará com demanda de conhecimento, e formará no polo passivo, entre as reclamadas integrantes do grupo, litisconsórcio facultativo (artigo 113 do CPC),²³ exatamente para permitir, se vitorioso for, a execução do título em face desses réus,²⁴ em observância aos termos da *ratio* da hoje *cancelada* Súmula 205 do TST.²⁵

Apesar do cancelamento da súmula do TST – o que se lamenta – não há dúvidas de que, à luz do artigo 15 do CPC, a regra prevista no art. 513, parágrafo 5º do CPC, se aplica ao Processo do Trabalho, sem qualquer ajuste, por ao menos quatro fundamentos jurídicos básicos:

1. a regra em comento apenas concretiza o princípio constitucional do devido processo legal,²⁶ refletido na ampla defesa e no contraditório, pois permite que o corresponsável, tal qual a empresa supostamente componente do grupo, influencie o juiz na formação de todo o conteúdo da decisão judicial que será proferida.
2. a CLT e a Lei dos Executivos Fiscais são omissas no particular, não havendo qualquer princípio ou regra que regule tal situação.
3. há, portanto, nítida omissão, que demanda aplicação supletiva do CPC.

²² “Art. 275. O credor tem direito a exigir e receber de um ou de alguns dos devedores, parcial ou totalmente, a dívida comum; se o pagamento tiver sido parcial, todos os demais devedores continuam obrigados solidariamente pelo resto.”

²³ “Art. 113. Duas ou mais pessoas podem litigar, no mesmo processo, em conjunto, ativa ou passivamente, quando:”

²⁴ “Art. 506. A sentença faz coisa julgada às partes entre as quais é dada, não prejudicando terceiros.”

²⁵ “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.”

²⁶ “Art. 5º. LIII – ninguém será processado nem sentenciado senão pela autoridade competente; LIV – ninguém será privado da liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal;”

4. é indiscutível a compatibilidade da norma supramencionada – art. 513, parágrafo 5º do CPC, com todos os princípios e regras trabalhistas, inclusive o princípio da proteção que, como se sabe, não é absoluto, e não afasta o direito dos litigantes a um processo justo, lastreado na ampla defesa e no contraditório.

Felipe Bernardes (2020) discorda da tese ora defendida, sob os seguintes argumentos que, em geral, tendem a ser majoritários na doutrina laboral:

Dessa forma, é possível a inclusão de empresa integrante de grupo econômico na execução, desde que se assegure contraditório e ampla defesa no que tange à existência, ou não, do grupo, inclusive com a possibilidade de produção de provas, caso necessário. Não será possível à empresa do grupo, entretanto, rediscutir a existência da dívida, o que já terá sido definido pelo título executivo formado na fase de conhecimento. Mutatis mutandis, o raciocínio deve ser o mesmo aplicável ao sócio que não participou da fase de conhecimento: é possível incluí-lo na fase de cumprimento de sentença, assegurando-se amplo contraditório no que tange à sua responsabilização, mas não quanto à existência da dívida.

Com o máximo respeito, o equívoco da tese é latente.

A linha de raciocínio do autor é a seguinte: desde que seja assegurado o “contraditório e ampla defesa no que tange à existência, ou não, do grupo, inclusive com a possibilidade de produção de provas (...)” não haveria fundamento jurídico para impedir a inclusão de empresa integrante de grupo econômico na execução, ainda que ela não tenha participado da fase cognitiva.²⁷

Ora, além do óbice expressamente previsto em lei (art. 513, parágrafo 5º do CPC), somente seria respeitado o devido processo legal se a pessoa jurídica que se pretende incluir no polo passivo da execução tivesse participado da formação do título, ainda na fase de conhecimento, com a possibilidade ampla de influenciar, de forma eficiente, a decisão judicial prolatada.

Esse é o ponto: não há ampla defesa e contraditório efetivo, à luz da Constituição Federal, se a *única* “defesa” de que dispõe o suposto devedor é se insurgir contra a existência do grupo. Ou seja, tudo o mais que consta do título que se executa se formou à sua revelia, sem a participação daquele que agora se pretende incluir na execução, o que não se admite.

E não se diga que o fato de o grupo ser *empregador único* – norma de direito material, altera o direito processual, pelo simples argumento de que a teoria do

²⁷ Sobre o tema, trabalho de nossa lavra TUPINAMBÁ, Carolina. As *garantias do processo do trabalho*. São Paulo: LTR, 2011.

empregador único não elimina ou minora o direito ao devido processo legal, o direito de o devedor participar da formação do título como um todo, com todos os meios de provas e recursos disponíveis, ainda na fase de conhecimento, até porque o direito material – art. 2º, parágrafo 2º, da CLT – apenas “determina quem é o responsável pela obrigação. Uma norma de direito material é uma norma de decisão: serve para a solução do problema jurídico posto à apreciação do *órgão* jurisdicional” (DIDIER JR.; CUNHA *et al.*, 2017. p. 341), competindo ao direito processual – norma processual – além de procedimentalizar em juízo como se dará o cumprimento da obrigação, limitar “à responsabilidade patrimonial, impedindo que determinados bens sirvam à garantia da obrigação” (Ibidem).

Ademais, a teoria do empregador único, respaldada pela lei, apenas amplifica a possibilidade de o credor, em regra ex-empregado e desempregado, perceber do devedor seus direitos trabalhistas, o que não afasta o direito do réu ao devido processo legal.

Não há choque entre a CLT, a LEF e o CPC, no particular.

A comparação com a figura do sócio que é incluído na fase execução também não se mostra completamente pertinente, pois situações díspares não podem ser objeto de cotejo.

No caso, *a responsabilidade do sócio, secundária, meramente patrimonial, é prevista em lei*, expressamente, em caráter excepcional, e, em regra, por ato ilícito (art. 790, inciso VII do CPC, por exemplo), o que não ocorre no caso do coobrigado ou do corresponsável que não participou da fase de conhecimento, onde a lei, ao invés de autorizar, veda tal iniciativa (art. 513, parágrafo 5º do CPC).

Por todos os fundamentos expostos, não há dúvidas de que o art. 513, parágrafo 5º do CPC se aplica, sem ressalvas, ao Processo do Trabalho, o que impede a execução em face da pessoa jurídica supostamente pertencente ao mesmo grupo econômico da executada, que não tenha participado da fase de conhecimento.

De toda sorte, conforme será demonstrado no capítulo seguinte, se admitida a inclusão do corresponsável que não participou da fase de conhecimento, por simetria, a ele deverá ser aplicado o IDPJ, com todos os seus desdobramentos, tal qual se faz com o sócio, no caso de desconsideração da personalidade jurídica, por imperativo legal.

6 O Incidente de Reconhecimento de Grupo Econômico (IRGE)

No item anterior, foi exposto que o artigo 513, parágrafo 5º do CPC se aplica, sem ressalvas, ao Processo do Trabalho, o que a impede a inclusão na execução de pessoa jurídica supostamente pertencente ao mesmo grupo econômico da

executada que não tenha participado da fase de conhecimento. Tecnicamente, essa é a posição mais acertada.

Todavia, no estágio atual das coisas, ante o cancelamento da Súmula 205 do TST, os diversos precedentes daquela Corte Superior em sentido contrário e a doutrina majoritária sobre o tema, é preciso consignar que, na prática, *a corrente ora adota é minoritária*.

Neste contexto, se admitida a inclusão na execução de corresponsável que não tenha participado da fase de conhecimento, então, por simetria, a ele deverá ser aplicado o IDPJ, com todos os seus desdobramentos, tal qual se faz com o sócio, por imperativo legal.

Atente-se apenas para o seguinte: não há similitude entre a situação do sócio e da pessoa jurídica supostamente pertencente ao grupo, conforme já demonstrado. Porém, uma vez admitida a inclusão na execução dessa pessoa jurídica, ainda que ela não tenha participado da fase de conhecimento, é preciso que a ela seja garantido mínimo contraditório, o que se fará pela aplicação do procedimento previsto no IDPJ, por analogia.

Antes da concepção do IDPJ pelo CPC de 2015 e, após, pela CLT, em 2017, sócios e administradores tinham seus patrimônios pessoais alvejados no bojo de processos trabalhistas, sem qualquer defesa prévia, à sorrelfa, muitas vezes de forma abrupta e ilegal, sem que lhes fossem garantidos o direito constitucional básico ao devido processo legal.

Na prática funcionava assim: *alguns* juízes do trabalho, de ofício ou mediante requerimento, desconsideravam a personalidade jurídica do devedor, muitas vezes a partir decisões absolutamente desfundamentadas, e determinavam a constrição patrimonial de bens dos sócios ou administradores que, sem serem partes nos processos, descobriam a sua existência e, no susto, tinham que se defender, não raras vezes com bens já penhorados e o juízo garantido.

Essa prática ilegal se tornou tão recorrente que no âmbito de jurisdição do TRT da 1ª Região (Rio de Janeiro), o Tribunal editou a Súmula 22, com o seguinte enunciado:

Execução trabalhista. Penhora. Citação pessoal do executado. Artigo 880 da CLT. Princípio constitucional do devido processo legal. É indispensável a citação pessoal do executado, inclusive na hipótese de desconsideração da personalidade jurídica, antes que se determine a penhora de seus bens.

Não há dúvidas de que muitas vezes o óbvio precisa ser dito, e talvez repetido.

Pois bem, visando corrigir esse equívoco, o CPC, primeiramente, regulamentou o IDPJ – Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica em seus arts.

133 a 137, e a CLT, posteriormente, após a reforma trabalhista de 2017, alocou em seu bojo hipótese idêntica, aduzindo que se aplica ao processo do trabalho o incidente de desconsideração da personalidade jurídica previsto no CPC, conforme dicção contida no artigo 855-A e seguintes da Consolidação.

Quanto ao IDPJ, a doutrina é unânime em afirmar que se trata de hipótese de intervenção de terceiros. Neste sentido, Cristiano Chaves de Farias, ao afirmar que “o CPC/2015 enquadrou o incidente de desconsideração da personalidade jurídica dentre as modalidades de intervenção de terceiros, estabelecendo um procedimento específico” (FARIAS; BRAGA NETTO; ROSENVALD, 2020, p. 287). De fato, o IDPJ é uma modalidade de intervenção de terceiros, forçada, onde um terceiro, estranho ao processo, será devidamente citado para participar do incidente e, ao final, poderá ser mantido ou excluído do feito, a depender do resultado do julgamento.

No caso, conforme já demonstrado, a responsabilidade do sócio é secundária, meramente patrimonial, prevista em lei expressamente, em caráter excepcional, e, em regra, por ato ilícito (art. 790, inciso VII do CPC).

Vale dizer, a lei autoriza que o sócio (ou administrador), que não participou da fase cognitiva, tenha o seu patrimônio alvejado na execução, desde que, é claro, seja respeitado o procedimento previsto no IDPJ, quando for o caso de desconsideração da personalidade jurídica.

Se bem pensadas as coisas, a pretensão de inclusão de empresa supostamente componente de grupo econômico, apenas na fase de execução, *se admitida*, demandaria a instauração de *incidente processual* idêntico ao IDPJ, em respeito ao princípio constitucional do devido processo legal, até porque a ideia (apesar de ilegal, frise-se) é exatamente a mesma: trazer aos autos um terceiro, que poderá ser responsabilizado pela dívida exequenda, somente após o regular exercício do contraditório, com todos os meios e recursos inerentes.

Assim, por uma questão de simetria no plano processual, invoca-se, por analogia,²⁸ que seja aplicada, nesta hipótese, o mesmo procedimento previsto no IDPJ, inclusive com a possibilidade de recurso, de imediato, independentemente da garantia do juízo, exatamente conforme prevê o art. 855, parágrafo 1º, da CLT: “§1º Da decisão interlocutória que acolher ou rejeitar o incidente: (...) II – na fase de execução, cabe agravo de petição, independentemente de garantia do juízo”.

Esse incidente processual, ora denominado de IRGE – Incidente de Reconhecimento de Grupo Econômico, teria o condão apenas de minorar a violência perpetrada contra pessoa jurídica, componente de grupo, que se pretende incluir apenas na fase de execução.

²⁸ LINDB: “Art. 4º Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito.”

Vale dizer, apesar de tal prática não se coadunar com o ordenamento jurídico pátrio, conforme já demonstrado, se o fizer, ao menos deverão ser ampliadas as possibilidades de o devedor se defender, antes da garantia do juízo, e com direito a recurso ao tribunal, de imediato, independentemente de depósito recursal, aprimorando-se, assim, um procedimento que hoje é absolutamente inconstitucional, truculento e assimétrico.

7 Conclusão

Ante toda a exposição, conclui-se, objetivamente, que o artigo 513, parágrafo 5º do CPC se aplica sem ressalvas ao Processo do Trabalho, por força do art. 15 do CPC, o que impede a inclusão de pessoa jurídica supostamente pertencente ao mesmo grupo econômico da executada, que não tenha participado da fase de conhecimento.

Apesar disso, ante o cancelamento da Súmula nº 205 do TST, os diversos precedentes daquela Corte Superior em sentido contrário, e a doutrina majoritária, é preciso consignar, mais uma vez, que, na prática, a corrente adotada é minoritária.

Em assim sendo, se admitida a inclusão na execução do corresponsável que não participou da fase de conhecimento, então, por simetria, a ele deverá ser aplicado o procedimento do IRGE, com todos os seus desdobramentos, tal qual se faz com o sócio, por imperativo legal, no caso de desconsideração da personalidade jurídica

Com efeito, apesar de tal prática não se coadunar com o ordenamento jurídico pátrio, conforme já demonstrado, se o fizer, ao menos deverão ser ampliadas as possibilidades de o devedor se defender, antes da garantia do juízo, e com direito a recurso ao tribunal, de imediato, independentemente de depósito recursal.

The Economic Group Recognition Incident (EGRI) in the labor procedure: initial propositions for a theoretical and practical construction

Abstract: Based on the analysis of the structural elements that constitute the notion of the labor economic group, it is intended to investigate the possibility of including, directly in the enforcement, a company that would supposedly be a member of the group that did not participate in the action, notably after the CPC/ 2015. Under penalty of violation of procedural legislation, and of the constitutional principle of Due Process of Law, this possibility does not find space in Brazilian legislation. However, if such a possibility is admitted, it is also opportune to investigate how this inclusion in the enforcement should be carried out, in order to guarantee litigants a truly fair process, from the constitutional point of view.

Keywords: Economic group. Art. 513, paragraph 5th, of the CPC; Economic Group Formation Incident (EGFI).

Referências

- BERNARDES, Felipe. Grupo econômico no Processo do Trabalho: o incidente da desconsideração da personalidade jurídica é pertinente para o reconhecimento de grupo econômico? ITD (Instituto Trabalho em Debate), 13/06/2020. Disponível em: <http://trabalhoemdebate.com.br/artigo/detalhe/grupo-economico-no-processo-do-trabalho>. Acesso em: 23/04/2021.
- BRASIL. Decreto-Lei 4.657, de 04 de setembro de 1942. LINDB. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del4657compilado.htm. Acesso em: maio de 2021.
- BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: maio de 2021.
- BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: maio de 2021.
- BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: maio de 2021.
- BRASIL. Lei nº 5.889, 08 de junho de 1973, estatui normas reguladoras do trabalho rural. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5889.htm. Acesso em: maio de 2021.
- BRASIL. STF, Agravo em RE nº 1.160.361/SP, rel. min. Gilmar mendes, DJe 14/09/2021. Disponível em: <https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1284073760/recurso-extraordinario-com-agravore-1160361-sp-0068600-4320085020089/inteiro-teor-1284073773>. Acesso em: maio de 2021.
- BRASIL. TST (Tribunal Superior do Trabalho). Súmula 205. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-205. Acesso em: maio de 2021.
- BRASIL. TST. Súmula 129. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-129. Acesso em: maio de 2021.
- BRASIL. TST. Súmula 331. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331. Acesso em: maio de 2021.
- CANARIS, Claus-Wihelm. *Pensamento sistemático e conceito de sistema na ciência do direito*. 3. ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2002.
- CORDEIRO, Wolney de Macedo. *Execução no processo do trabalho*. 3. ed. Salvador: JusPodivm, 2016.
- DICIO. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/lacuna>. Acesso em: 24/09/2021.
- DIDIER JR., Fredie; CUNHA, Leonardo Carneiro da *et al.* *Curso de direito processual: execução civil*. 7. ed. Salvador: Juspodivm, 2017.
- FARIAS, Cristiano Chaves de; BRAGA NETTO, Felipe; ROSENVALD, Nelson. *Manual de direito civil*. Volume Único 5. ed. Salvador: Juspodivm, 2020.
- MAGANO, Otávio Bueno. *Os grupos de empresa no direito do trabalho*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1979.
- MEIRELES, Edilton. *O novo CPC e sua aplicação supletiva e subsidiária no processo do trabalho*. Disponível em: 04/05/2021 https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/146193/2016_meireles_edilton_novo_cpc.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 04 maio 2021.

MILIONI, Pedro de Souza Gomes; GONÇALVES, Alan Coelho Furtado. Aspectos trabalhistas processuais da desconsideração da personalidade jurídica. *Revista Fórum Justiça do Trabalho*, Belo Horizonte, ano 38, n. 448, p. 57-69, abr. 2021.

NEGRÃO, Ricardo. *Manual de direito comercial e de empresa*. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2008. v. 1.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Grupos de sociedades: incidências laborais*. Portugal: Almedina, 2008.

RIO DE JANEIRO (ESTADO). TRT-1ª Região, Súmula 22. Disponível em: <https://www.trt1.jus.br/documents/22365/3111637/S%C3%BAmulas+arquivo+completo+7maio2021+com+logo.pdf/7f79d752-0c69-3fc9-ac2a-2585b09327f2>. Acesso em: maio 2021.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. *Curso de direito processual do trabalho*. São Paulo: Ltr., 2009. v. I.

TUPINAMBÁ, Carolina. *As garantias do processo do trabalho*. São Paulo: LTR, 2011.

WAMBIER, Teresa Arruda Alvim *et al.* *Primeiros comentários ao Novo Código de Processo Civil: artigo por artigo*. São Paulo: RT, 2015.

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2018 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

TUPINAMBÁ, Carolina; MILIONI, Pedro. O Incidente de Reconhecimento de Grupo Econômico (IRGE) no processo do trabalho: proposições iniciais para uma construção teórica e prática. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 11, n. 47, p. 43-63, out./dez. 2022.
