

GRUPO ECONÔMICO E A EXECUÇÃO SOLIDÁRIA: A CARACTERIZAÇÃO COMO EMPREGADOR ÚNICO

Fernanda Marders¹

Resumo: Este estudo, desenvolvido por análise bibliográfica e documental, em apertada síntese, busca, primeiramente, conceituar e caracterizar o grupo econômico na perspectiva do direito do trabalho, para que, posteriormente, possa-se discutir a real responsabilidade das empresas que compõe o grupo com relação aos empregados. Entendendo-se que a solidariedade das empresas que fazem parte do grupo econômico é ativa e passiva, configurando-se um empregador único, uma vez que, não se tem vários contratos de trabalho, passar-se-á ao último ponto de análise do presente trabalho, de modo a concretizar e basear o entendimento de que não ocorrerá cerceamento de defesa, se uma das empresas não for chamada para compor o polo passivo da ação, já na fase de conhecimento, mas somente, na fase de execução.

Palavras-chave: Empregador único. Execução trabalhista. Grupo econômico. Solidariedade ativa e passiva.

1 INTRODUÇÃO

A união de empresas torna-se realidade crescente no mundo dos negócios de maneira a garantir uma fatia maior do mercado consumidor. As empresas acabam por formar grupos econômicos, ampliando a sua capacidade produtiva e consecutivamente a posição dos seus produtos.

De modo a conseguir proteger o trabalhador, a legislação e o judiciário devem fazer frente à criação daqueles grupos econômicos que visam burlar a legislação obreira e impedir que estes se utilizem dos empregados de maneira diversa da que lhes é garantida através da Consolidação das Leis do Trabalho,

1 Mestra em Direito pela Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC. Mestra em Direitos Humanos pela Escola de Direito da Universidade do Minho de Portugal (2014-2015). Investigadora colaboradora do Centro de Investigação Interdisciplinar em Direitos Humanos da Escola de Direito da Universidade do Minho de Portugal. Integrante do grupo de pesquisa Princípios do Direito Social no Constitucionalismo Contemporâneo, coordenado pelo Prof. Dr. Raimar Rodrigues Machado. Pós-Graduanda em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário UNIVATES (2014-2015). Advogada. Professora do Centro Universitário UNIVATES. Endereço eletrônico: fmarders@hotmail.com.

Constituição Federal, Súmulas, Princípios, entre outros, que estabelecem sua proteção.

Claro que nem todos os grupos são criados com o intuito de desrespeitar as garantias inerentes ao trabalhador, mas, à medida que existe essa prática em nossa sociedade, preocupar-se-á com a caracterização do grupo econômico e a imposição da solidariedade entre as empresas que o constituem. Isso porque, na atualidade ainda existem alguns pontos controversos na doutrina que ensejam dúvidas quanto a real garantia para o trabalhador.

Assim, o presente trabalho, com base em análise bibliográfica e documental, visa analisar e discutir aspectos polêmicos que permeia o grupo econômico e que, na atualidade, não encontra posicionamento unânime. Para tanto, desenvolver-se-á uma abordagem sucinta sobre o grupo econômico no que tange o direito do trabalho, para posteriormente estabelecer se existe a responsabilidade das empresas que compõe o grupo e identificar se esta é passiva ou ativa. Definido tal propositiva, abordar-se-á outra controvérsia, que diz respeito a possibilidade de uma das empresas do grupo econômico, que não foi citada na fase de conhecimento para compor o polo passivo da lide, vir a ser chamada, somente na fase da execução para compor a lide trabalhista.

Aponta-se, a princípio, que a responsabilidade das empresas que compõem o grupo econômico é regida pela solidariedade dual, ou seja, passiva e ativa, o que importa na responsabilização das empresas, pelos direitos do empregado, no decorrer do contrato de trabalho, assim como, em uma possível ação trabalhista. Reconhecendo-se a solidariedade dual, mesmo que uma das empresas não seja citada para compor o polo passivo de uma ação trabalhista, por ser considerado o grupo econômico empregador único, não se configurará a inobservância do princípio do contraditório e da ampla defesa, sendo plenamente possível que que essa empresa, que não foi chamada na fase inicial do processo, seja citada para compor a ação somente na fase de execução.

Neste contexto, o trabalho se realizará com base na doutrina, na lei e na súmula do Tribunal Superior do Trabalho, apontando os conflitos e estabelecendo alguns posicionamentos; diante disto, para que se possa esclarecer o dito, passa-se a análise do grupo econômico.

2 GRUPO ECONÔMICO: A CARACTERIZAÇÃO À LUZ DO DIREITO DO TRABALHO

O que hoje se encontra no texto da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), art. 2º, sobre grupo econômico, advém da Lei n. 435 de 1937, na qual, o art. 1º estabelecia a responsabilidade das empresas que compõe um grupo. A CLT incorporou o art. 1º da Lei n. 435, exceto por uma parte do texto que anteriormente decretava a responsabilidade “para efeitos da legislação trabalhista”, e com a Lei n. 5.452, passou a vigorar “para efeitos da relação de emprego”, de maneira a adimplir a prática celetista (BARROS, 2011).

Com isso posto, de modo a conceituar grupo econômico, faz-se necessário estudar que a CLT caracteriza como empregador típico, assumindo os riscos inerentes ao negócio e a atividade econômica, aquele que admite, remunera e rege o trabalho (art. 2º). Contudo, há no meio empresarial, aquelas empresas que juntas formam um grupo econômico e, neste contexto, tornam-se solidariamente responsáveis pela relação de emprego na mesma monta que a empresa principal, mesmo não tendo usufruído de forma direta dos serviços prestados pelo empregado (art. 2º, § 2º).

Adicionado ao artigo da CLT, com base na visão de igualdade entre trabalhadores urbanos e rurais, a Lei n. 5.889/73 que regula o grupo econômico no contexto rural, traz no art. 3º, § 2º, que:

Art. 3º - Considera-se empregador, rural, para os efeitos desta Lei, a pessoa física ou jurídica, proprietário ou não, que explore atividade agro-econômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, embora tendo cada uma delas personalidade jurídica própria, estiverem sob direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico ou financeiro rural, serão responsáveis solidariamente nas obrigações decorrentes da relação de emprego.

Da Lei exposta, Martinez (2014, p. 255) destaca que “diante dessa redação, percebe-se que, para fins trabalhistas, a coligação de duas ou mais empresas beneficiárias de um mesmo contrato de emprego produz para todas elas uma situação de responsabilidade solidária”, isso porque, consoante entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, expresso pela Súmula 129, “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”.

Nesta mesma linha, corrobora Delgado (2014) ao estabelecer que o empregador é o devedor principal, no caso de uma demanda judicial trabalhista, das verbas decorrentes da relação de emprego pois foi ele quem se utilizou de maneira imediata da mão de obra do empregado. No entanto, o direito do trabalho admite a caracterização do grupo econômico, estabelecendo-se assim, responsabilidade solidária dos débitos oriundos do contrato de trabalho de

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

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, 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.

todas as empresas que compõe o grupo, tornando-se irrelevante para qual das empresas o serviço foi diretamente prestado (DELGADO, 2014).

Para a caracterização do grupo econômico deve-se observar a concretização de algumas características, as quais, destacam-se: a diversidade de empresas, a personalidade jurídica distinta para cada uma das empresas, a relação de dominação entre elas exercida através de uma empresa mãe, a atividade econômica, e a solidariedade oriunda a todas elas (LEITE, 2014).

Nesta senda, Martinez (2014) reitera este entendimento e estabelece que há três pressupostos essenciais para que se afirme a existência do grupo econômico. O primeiro requisito refere que para a concretização do grupo é necessário a aglutinação de pessoas jurídicas, sendo que, cada uma manterá a sua própria identidade econômica, não ocorrendo nenhuma espécie de fusão ou incorporação empresarial, ou seja, “[...] as empresas apenas se unem para, mantidas suas particularidades, alcançarem objetivos comuns” (p. 255).

O segundo pressuposto caracterizador estabelece que as empresas pertencentes ao grupo devem realizar atividades que, de maneira organizada, produzam ou procedam a circulação de bens ou serviços, não necessitando que tal atividade gere lucro. Este ensinamento dado por Martinez (2014), não é unânime na doutrina pois, através dos ditos do autor, se estabelece a oportunidade para que os empregadores por equiparação (art. 2º, § 1º, da CLT³) façam parte de um grupo econômico.

Por outro lado, no entendimento de Leite (2014, p. 188), não se pode falar em formação de grupo econômico,

[...] para fins de existência de empregador único quando se está diante de grupo de profissionais liberais, instituições de beneficência, associações recreativas e outras entidades sem fins lucrativos, como as cooperativas, as associações de moradores de bairro, as associações sindicais, etc.

Seguindo este mesmo entendimento, Barros (2011) salienta que as atividades sem fins lucrativos têm um caráter mais sentimental, filantrópico e não econômico, motivo pelo qual, não alcançam a característica necessária para a configuração de um grupo econômico.

Voltando aos pressupostos caracterizadores do grupo econômico, Martinez (2014, p. 256) destaca o último deles como a “potencial relação de subordinação ou de coordenação entre os integrantes do grupo econômico”. Para concretizar tal característica, o grupo econômico deveria ser assentado através de uma forma hierarquizada, ou seja, seria necessário que uma das

3 § 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

empresas estabelecesse para si o domínio de controle sobre as demais. Esta característica, no entanto, torna-se dispensável para a existência do grupo econômico bastando para tal, uma relação de coordenação.

O argumento de hierarquização perde força através da Lei n. 5.889/73 ao adimplir em seu art. 2º, § 2º – aplicada aos empregados urbanos e rurais por força do princípio da igualdade –, que podem as empresas do grupo econômico guardarem cada uma delas a sua autonomia, ensejando que a regra de uma obrigatoriedade de hierarquização não tem sentido, ou seja, “[...] há de se concluir que não é indispensável a existência de uma relação de domínio para a caracterização do grupo econômico trabalhista” (MARTINEZ, 2014, p. 256).

Resta, por tanto, enfatizar que “o objetivo essencial do Direito do Trabalho ao construir a figura tipificada do grupo econômico foi certamente ampliar as possibilidades de garantia do crédito trabalhista, impondo responsabilidade plena por tais créditos às distintas empresas do grupo” (DELGADO, 2014, p. 423), isso porque, além de garantir que o trabalhador, hipossuficiente na relação de trabalho, seja protegido, também “na aplicação da lei, o juiz atenderá aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum” (art. 5º da LINDB/42⁴).

No entanto, após a caracterização do grupo econômico, ainda permeia no meio trabalhista, discussões que enfocam no tipo de responsabilidade que as empresas que compõem o grupo teriam, juntamente com a empresa que usufruiu dos serviços prestados pelo trabalhador. Sendo assim, passa-se a analisar a responsabilidade ativa e passiva.

3 AS EMPRESAS COMPONENTES DO GRUPO ECONÔMICO E A SUA RESPONSABILIDADE CONFORME O DIREITO DO TRABALHO

Como visto anteriormente, reconhece-se a solidariedade entre as empresas do grupo econômico no que diz respeito aos débitos trabalhistas, mesmo que a empresa não tenha usufruído de maneira direta dos serviços prestados pelo empregado, diante disto, passa-se a discussão doutrinária referente a qual solidariedade seria estabelecida entre as empresas do grupo, se somente passiva ou também ativa.

Neste sentido, a Lei n. 435 de 1937, estabelecia que no caso de uma ou mais empresas, com personalidade jurídica distinta, mas sob o controle e administração de outra, constituindo assim, um grupo, seriam solidariamente responsáveis, com a principal e com as subordinadas, pelos efeitos da relação de emprego (NASCIMENTO, 2013). Ainda, de acordo com a redação que se tinha no parágrafo único do art. 1º desta Lei, de que “essa solidariedade não se dará entre as empresas subordinadas, nem diretamente, nem por intermédio da

4 LINDB – Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro

empresa principal, a não ser para o fim único de se considerarem todas elas como um mesmo empregador”, entendia-se pela caracterização da solidariedade ativa entre as empresas do grupo econômico (NASCIMENTO, 2013).

Este parágrafo único, contudo, foi revogado, prevalecendo na Lei atual o entendimento do § 2º, do art. 2º, da CLT, que diz que há “[...] a responsabilidade comum pelas dívidas trabalhistas dos empregados de todas elas, portanto a solidariedade passiva” (NASCIMENTO, 2013, p. 706). No que tange esta solidariedade exclusivamente passiva, Delgado aponta que:

O efeito jurídico clássico e incontroverso da figura justrabalhista do grupo econômico é a imposição de solidariedade passiva entre as entidades componentes do grupo perante os créditos trabalhistas derivados de contrato de trabalho subscrito por uma ou algumas dessas entidades. Solidariedade passiva, isto é, por obrigações trabalhistas, portanto (2014, p. 428).

A solidariedade passiva está amplamente amparada pela legislação e admitida pela doutrina, pois claro está que “[...] as entidades do grupo econômico respondem pelos créditos laborais oriundos de certo contrato de emprego, ainda que firmado este exclusivamente com uma única dessas entidades” (DELGADO, 2014, p. 428).

A controvérsia não se encontra na solidariedade passiva, pois grande parte da doutrina entende que a solidariedade é unicamente passiva, abrangendo assim, os débitos trabalhistas dos integrantes do grupo e se apoiando no que diz o art. 3º, § 2º, da Lei n. 5.889/73, que estabelece ser obrigação solidária do grupo apenas as obrigações que decorrem da relação de emprego (DELGADO, 2014).

Discordando da maior parte da doutrina Schiavi (2014, p. 1016) leciona que “[...] o grupo econômico constitui empregador único, sendo a solidariedade, que dele decorre, ativa e passiva, vez que o trabalho do empregado de qualquer uma das empresas beneficia todo o grupo”. Estar-se-á em frente a uma solidariedade dual, ou seja, ativa e passiva (DELGADO, 2014).

Para essa segunda vertente, a solidariedade das empresas componentes do grupo não existe apenas perante as obrigações trabalhistas que lhes decorrem dos contratos empregatícios (solidariedade passiva), mas também perante os direitos e prerrogativas laborais que lhes favorecem em função desses mesmos contratos (solidariedade ativa). Todos os membros do grupo seriam, pois, ao mesmo tempo, empregadores e não somente garantidores de créditos derivados de um contrato de emprego. Noutras palavras, configurado o grupo econômico, seus componentes consubstanciarium empregador único em face dos contratos de trabalho subscritos pelas empresas integrantes do mesmo grupo (DELGADO, 2014, p. 429).

Ocorre, contudo, que a própria Lei estabelece entendimento diverso da compreensão exposta pelo TST. Enquanto a Lei “[...] ao declarar que, havendo grupo de empresas, estas serão responsáveis solidárias, segue a teoria da solidariedade passiva” (NASCIMENTO, 2013, p. 708), o TST firma posicionamento através da Súmula 129, ditando que o serviço prestado pelo mesmo empregado, a mais de uma empresa do grupo econômico, não constituiu na fixação de vários contratos de trabalho, sendo assim, subentendido ser o grupo um empregador único, e que “[...] pende para a diretriz fixada pela teoria da solidariedade ativa, porque considera um só o contrato de trabalho, mesmo que o empregado preste serviços para mais de uma empresa do grupo, desde que o faça no mesmo local e expediente” (p. 708).

Nesta linha, sustenta Martinez (2014) que para prevalecer o entendimento da solidariedade ativa deve ser verificado a concretização do art. 468 da CLT, ou seja, o empregado somente poderá exercer sua atividade para todas as entidades do grupo econômico se, desde a admissão, tal possibilidade for ajustada entre contratante e contratado e, desde que, não haja prejuízos diretos ou indiretos para o empregado.

Tal entendimento é reforçado pela Súmula 93 do TST que permite que o bancário possa prestar serviços de venda a empresas que pertencem ao grupo econômico, desde que, respeitada a sua vontade, seu horário de trabalho e o seu local de prestação do serviço atual, sendo assim, “[...] o bancário está trabalhando, em seu próprio horário e local de trabalho, em típica atuação em favor do conglomerado” (MARTINEZ, 2014, p. 259), não podendo se falar em prestações diversas as determinadas na sua função ou na caracterização de novo contrato de trabalho.

No entanto, apesar de se entender pela solidariedade ativa e passiva, ao ponto que, o grupo econômico é empregador único, cabe frisar que não é o assentimento majoritário, tão pouco, é a única e mais relevante divergência doutrinária que permeia o assunto do grupo econômico. Outro conflito de posicionamento decorre da controvérsia relativa a citação de uma das empresas que compõe o grupo, para compor o polo passivo, somente em fase de execução; é o que se passa a estudar.

4 A POSSIBILIDADE DA CITAÇÃO DA EMPRESA DO GRUPO ECONÔMICO PARA COMPOR O POLO PASSIVO SOMENTE NA FASE DE EXECUÇÃO

O processo de conhecimento é o meio pelo qual o judiciário é provocado para que declare, em um litígio, a parte que tem maior direito, levando-se em conta a lei vigente. Seu objeto é a sentença de mérito que define a controvérsia julgando a pretensão do autor (CINTRA; GRINOVER; DINAMARCO, 2010). Contudo, “a função jurisdicional não se limita à emissão de sentença, através do processo de conhecimento” (p. 339), pois é necessário que a decisão tomada

nesta fase seja cumprida e, para tanto, temos “o processo ou fase de execução que visa a uma prestação jurisdicional consistente em tornar efetiva a sanção, mediante a prática dos atos próprios da execução forçada ou do cumprimento de sentença” (p. 341).

No processo executivo (sempre por título extrajudicial) é proposta uma ação (ação executiva), pela qual o credor pretende o provimento jurisdicional satisfativo (na execução por título judicial, trata-se de nova ação, uma vez já exaurida a ação cognitiva, no processo de conhecimento). Por isso é que o ordenamento processual civil exige a citação inicial do devedor, para o processo de execução (art. 214) (CINTRA; GRINOVER; DINAMARCO, 2010, p. 342).

Assim como no processo civil, no processo do trabalho o empregador deve ser citado para compor o polo passivo já na fase de conhecimento do processo e, não somente, na fase de execução, pois lhe é garantido a oportunidade de contraditório e ampla defesa (art. 5º, LV, CF/88⁵). Neste ponto, contudo, é onde ocorre nova discussão doutrinária partindo da caracterização do grupo econômico diante de uma relação de emprego.

Seguia-se, anteriormente, através da Súmula 205⁶ do Tribunal Superior do Trabalho, hoje cancelada (SCHIAVI, 2014), que quando configurado o grupo econômico e assim, a responsabilidade solidária, aquele reclamado que não participou do processo de conhecimento, não poderia ser chamado para integrar o polo passivo na execução.

Essa Súmula, “[...] exigia a formação de litisconsórcio passivo pelas entidades que se pretendiam ver declaradas como integrantes do grupo econômico, impondo, desse modo, que esta tese fosse necessariamente examinada na fase cognitiva do processo trabalhista (DELGADO, 2014, p. 430), assim sendo, se deveria, obrigatoriamente, citar todos os entes envolvidos para que fosse consagrado o princípio do contraditório e da ampla defesa para todas as empresas. Caso a citação não fosse feita à alguma das empresas que supostamente compunham o grupo econômico, esta não poderia ser compelida a responder pelo título executivo judicial (DELGADO, 2014).

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

6 Súmula nº 205 do TST – **GRUPO ECONÔMICO. EXECUÇÃO. SOLIDARIEDADE (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.** O responsável solidário, integrante do grupo econômico, que não participou da relação processual como reclamado e que, portanto, não consta no título executivo judicial como devedor, não pode ser sujeito passivo na execução (Histórico: Redação original - Res. 11/1985, DJ 11, 12 e 15.07.1985).

No entanto, conforme nos aponta Schiavi (2014), em seu entendimento, mesmo anteriormente ao cancelamento da súmula, o grupo econômico sempre foi um empregador único, ao passo que, “[...] a solidariedade é instituto de natureza econômica e não processual” (p. 1017). Ademais, por se considerar empregador único, não ocorre prejuízo para aquela empresa que não foi citada para participação na fase de conhecimento, uma vez que, o direito de ampla defesa, foi exercido por uma das empresas componentes do grupo.

Desta forma, entendido está que com o cancelamento da súmula, a empresa que integra o grupo econômico poderá vir a compor a lide somente na fase de execução, sendo assim, “[...] admitiria investidas executivas contra as outras empresas integrantes do grupo econômico que não tenham sido demandadas na cognição do feito” (MARTINEZ, 2014, p. 258).

Neste sentido, corrobora Barros (2011, p. 306) ao acrescentar que:

Cancelada a Súmula n. 205, a questão agora será decidida à luz do art. 422, do Código Civil de 20027, que referendou o princípio da boa-fé nos contratos, do art. 508, do mesmo diploma, que permite ao juiz, a requerimento da parte ou do Ministério Público, intervir no processo para que os efeitos de certas obrigações se estendam aos bens particulares dos sócios da pessoa jurídica. Ora, se está autorizada a desconsideração da personalidade jurídica, a ponto de se atingir a pessoa física dos sócios e administradores, com muito mais razão pode-se atingir empresas do mesmo grupo solidariamente responsáveis para efeitos da relação de emprego.

Diante do dito, pode-se concluir, sem dúvida, pela caracterização do empregador único e assim, “[...] mesmo não constando do título executivo judicial, a empresa componente do mesmo grupo econômico do devedor poderá ser sujeito passivo da execução” (BARROS, 2011, p. 306). Mas, mesmo com tal afirmativa, cabe frisar que tal propositiva não será absoluta, uma vez que, é necessário a comprovação do grupo econômico para que se alcance a concretização dos princípios do contraditório e da ampla defesa (DELGADO, 2014).

Com isso, se exprime que comprovado o grupo econômico, tem-se a configuração de empregador único e, deste modo, poderá uma das empresas

7 Art. 422. Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.

8 Art. 50. Em caso de abuso da personalidade jurídica, caracterizado pelo desvio de finalidade, ou pela confusão patrimonial, pode o juiz decidir, a requerimento da parte, ou do Ministério Público quando lhe couber intervir no processo, que os efeitos de certas e determinadas relações de obrigações sejam estendidos aos bens particulares dos administradores ou sócios da pessoa jurídica.

que o compõe o grupo, sem o prejuízo de sua defesa, somente adentrar o polo passivo da lide em momento posterior ao processo de conhecimento.

5 CONCLUSÃO

Com o objetivo de trazer discussões doutrinárias que permeiam o assunto relativo aos grupos econômicos, este trabalho, desenvolvido com base na doutrina, legislações e entendimentos do Tribunal Superior do Trabalho, enfocou a conceituação e a caracterização deste grupo de empregadores com fulcro no direito do trabalho, de modo que, se pudesse exprimir e caracterizar qual o tipo de solidariedade que tange as empresas que pertencem ao grupo econômico, assim como, se as empresas que compõem o grupo econômico poderão, mesmo não tendo sido citadas na fase de conhecimento da lide trabalhistas, virem a serem chamadas para compor o polo passivo da ação somente na fase de execução.

Como conclusão e levando em consideração que a hipótese estabelecia era a de ser possível a caracterização da solidariedade dual, ou seja, a concordância de ser este um empregador único, pode-se observar que não existe unanimidade doutrinária quanto ao assunto. Enquanto a maioria dos autores sustenta que a solidariedade é unicamente passiva, uma segunda corrente, a qual o presente estudo se filia, destaca que a solidariedade é ativa e passiva, uma vez que, a prestação do serviço do empregado não configura várias relações de emprego, tornando-se assim, o grupo, empregador único.

Nesta senda, com o entendimento de empregador único, sustenta-se que a empresa que pertencente ao grupo econômico, mas não foi citada para compor o polo passivo da lide em fase de conhecimento, pode sim vir a compor a ação, somente em fase de execução, sem prejuízo de sua defesa, pois como empregador único, outra empresa do grupo executou a tarefa de contraditório e ampla defesa em seu nome.

Cabe salientar que tais entendimento doutrinários, legais e sumulados, têm o intuito de proteger o trabalhador, hipossuficiente da relação de trabalho, que vende sua capacidade física e mental para que outrem aufera lucro, sendo assim, natural que o Estado, investido através do judiciário, permeie pela garantia da classe trabalhadora.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 20 jul. 2015.

BRASIL. Código Civil de 2002. Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 20 jul. 2015.

BRASIL. Decreto Lei n. 5452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 03 jul. 2015.

BRASIL. Lei n. 5.889, de 8 de junho de 1973. Estatui normas reguladoras do trabalho rural. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5889.htm>. Acesso em: 03 jul. 2015.

BRASIL. Lei n. 435, de 17 de maio de 1937. Considera empregadora única a empresa principal de grupos industriais. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1930-1939/lei-435-17-maio-1937-555446-publicacaooriginal-74679-pl.html>>. Acesso em: 17 jul. 2015.

BRASIL. Decreto-Lei n. 4.657, de 4 de setembro de 1942. Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del4657compilado.htm>. Acesso em: 16 jul. 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 129. Contrato de trabalho. Grupo econômico. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-129>. Acesso em: 03 jul. 2015.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 205. Grupo econômico. Execução. Solidariedade. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-205>. Acesso em: 20 jul. 2015.

CINTRA, Antonio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria geral do processo**. 26. ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2014.