

# AS (IN) COMPATIBILIDADES ENTRE A RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA E SUBSIDIÁRIA NO GRUPO ECONÔMICO

## THE (IN)COMPATIBILITIES BETWEEN JOINT AND SEVERAL LIABILITY AND SUBSIDIARY LIABILITY IN ECONOMIC GROUPS

Susan da Silva Ferreira

Centro Universitário Geraldo Di Biase  
e-mail susanbilheferreira@gmail.com

**Resumo**

Objetivo foi a análise da responsabilização das empresas contratantes e subcontratadas no âmbito da legislação trabalhista, destacando as mudanças introduzidas pela Reforma Trabalhista de 2017. O estudo desse artigo científico concentrou na distinção entre responsabilidade solidária e subsidiária, como a forma como as figuras se aplicam em casos envolvendo grupos econômicos e entes públicos. Para alcançar tal objetivo, foi utilizado o método qualitativo, análise das legislações, jurisprudências atualizadas do STF e TST, além de doutrinas específicas sobre o tema. Assim, permitiu uma conduta crítica sobre a aplicação das responsabilidades. A responsabilidade solidária entre empresas do mesmo grupo só acontece quando fica claro que elas atuaram juntas na relação de trabalho. Já nos casos de terceirização, a empresa contratante pode ser responsabilizada de forma subsidiária, mas apenas se não tiver fiscalizado corretamente o cumprimento das obrigações trabalhistas. A Reforma Trabalhista reforçou a importância de contratos bem feitos e do uso de práticas de compliance para evitar problemas legais. No fim, entender bem essas responsabilidades ajuda a proteger tanto os trabalhadores quanto as próprias empresas.

**Palavras-chave**

Solidária. Subsidiária. Terceirização. Grupo econômico. Legislação trabalhista.

**Abstract**

The objective was to analyze the liability of contracting and subcontracted companies within the scope of labor legislation, highlighting the changes introduced by the 2017 Labor Reform. This scientific article focused on the distinction between joint and several liability (solidária) and subsidiary liability (subsidiária), as well as how these concepts apply in cases involving economic groups and public entities. To achieve this objective, a qualitative method was used, including the analysis of legislation, updated jurisprudence from the Brazilian Supreme Federal Court (STF) and the Superior Labor Court (TST), in addition to specific legal doctrines on the subject. This approach allowed for a critical assessment of how these liabilities are applied. Joint and several liability between companies in the same group only arises when it is clear that they acted together in the employment relationship. In cases of outsourcing, the contracting company may be held subsidiarily liable, but only if it failed to properly monitor compliance with labor obligations. The Labor Reform emphasized the importance of well-drafted contracts and the adoption of compliance practices to avoid legal issues. Ultimately, a thorough understanding of these types of liability helps protect both workers and companies.

**Keywords**

Joint. Subsidiary. Outsourcing. Economic group. Labor legislation.



Licença de Atribuição BY do Creative Commons  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Aprovado em 09/06/2025  
Publicado em 30/08/2025

## 1. INTRODUÇÃO

As empresas são as responsáveis legais sobre o bem-estar do trabalhador e na busca pelo conforto e segurança, sendo de sua responsabilidade o pagamento do salário e demais benefícios que são de direito do empregado, independentemente de ser a real empregadora ou a tomadora de serviço, possuindo responsabilidade solidária ou subsidiária nas obrigações trabalhistas.

A partir da Reforma Trabalhista de 2017 reforçou o dilema real do mundo do trabalho, com as empresas, os trabalhadores e com o Estado, possibilitando uma análise da responsabilidade subsidiária e solidária.

No trabalho em tela, será analisada a responsabilidade entre as empresas presentes nas ações trabalhistas além das hipóteses de quando os entes administrativos enquadram o polo passivo como tomadoras de serviços e sofrem com os tais pedidos.

Será debatido a diferença entre o pedido e responsabilidade solidária e subsidiária entre as reclamadas e diante um grupo econômico. A busca pela resolução do conflito da responsabilidade mediante compliance.

Na pesquisa foi utilizado o método qualitativo com análise de leis, decisões judiciais e doutrinas para compreender os impactos por trás da (in) compatibilidades entre a responsabilidade solidária e subsidiária no grupo econômico.

## 2. PROTEÇÃO AO TRABALHADOR E DA AUTONOMIA EMPRESARIAL

A Constituição Federal de 1988 representa um marco fundamental na redefinição das relações entre capital e trabalho no Brasil, estabelecendo um complexo equilíbrio entre a proteção do trabalhador e a garantia da autonomia empresarial.

Os fundamentos constitucionais da proteção ao trabalhador e da autonomia empresarial, traz exatamente que os trabalhadores devem buscar sua proteção trabalhista, o simples, “correr atrás dos meus direitos” e a autonomia empresarial se refere a liberdade que as empresas possuem para decidir sobre aspectos como gestão, organização do trabalho, e até mesmo a forma de contratação, desde que respeitem os direitos e deveres previstos na lei.

A proteção ao trabalhador e autonomia empresarial, a Constituição Federal busca harmonizar eles, ao definir que a livre iniciativa deve observar os princípios da justiça social e da valorização do trabalho. A proteção constitucional do trabalhador não visa anular a autonomia empresarial, mas sim estabelecer limites e condições para que a atividade econômica se desenvolva em consonância com a dignidade da pessoa humana e os direitos sociais. Da mesma forma, a autonomia empresarial é essencial para a geração de riqueza e empregos, mas deve se pautar pela responsabilidade social e

pelo respeito às normas trabalhistas.

A responsabilização nas relações trabalhistas, especialmente entre empresas de um mesmo grupo econômico, deve ser analisada sob a ótica constitucional, que impõe ao Estado e à sociedade o dever de proteger o trabalhador como parte vulnerável da relação. Conforme dispõe no artigo 7º da Constituição Federal, que assegura direitos sociais fundamentais, e no artigo 170, que atribui à ordem econômica a função de garantir a valorização do trabalho humano.

Ao mesmo tempo, a própria Constituição também assegura a livre iniciativa, a autonomia privada e o direito de propriedade no artigo 1º, incisos III e IV, e artigo 5º, inciso XXII, devendo as empresas cumprirem sua função social, seguindo o artigo 170, III, inclusive mediante responsabilidade ética e jurídica por suas práticas empresariais.

A compatibilização entre esses valores, de um lado a efetividade dos créditos trabalhistas, de outro a autonomia das empresas, que constitui o núcleo do debate em torno da responsabilização solidária ou subsidiária no grupo econômico, especialmente após a Reforma Trabalhista de 2017.

### **3. UMA ANÁLISE DAS RESPONSABILIDADES SOLIDÁRIA E SUBSIDIÁRIA NAS RELAÇÕES TRABALHISTA**

Antes de discorrer sobre a responsabilidade, é importante destacar seu significado, não sendo um requisito da ação ou da omissão, mas uma consequência desta, sendo ainda uma obrigação de suportar as consequências jurídicas.

Ressaltando que, no artigo 942 do Código Civil Brasileiro, leciona que os bens dos responsáveis pela ofensa ou violação do direito cometido contra outrem estão a sujeitos à reparação do dano causado, destacando que se tiver mais de um autor todos responderão solidariamente pela reparação, ou seja, responsáveis os autores e os coautores.

A responsabilidade subsidiária também possui origem do Código Civil Brasileiro, no artigo 927 demonstra que aquele que cometer ato ilícito, que causar dano a demais pessoas ficará obrigado a repará-lo, juntamente com o artigo 997, VIII do mesmo Código, manifesta se os sócios respondem ou não subsidiariamente pelas obrigações.

No Código de Defesa do Consumidor também cita o tópico responsabilidade subsidiária do sócio, presente no artigo 28 § 2º discorre que as sociedades ou sócios serão responsáveis subsidiário pelas obrigações, nos casos de abuso de poder, excesso de poder, infração da lei, fato ou ato ilícito.

Desta maneira, no âmbito trabalhista ocorrerá tanto a responsabilidade solidária como a subsidiária, a primeira por existir a possibilidade de mais de uma empresa no polo passivo da ação, e a segunda pela hipótese de violação da lei por parte da empresa ou do sócio.

A responsabilidade entre as empresas sobre as garantias trabalhistas de direito do empregado é regulada pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Assim, destaca a importância da presença da empregadora e da tomadora de serviços no polo passivo da ação e os pedidos a serem requeridos pela parte autora que integra a parte ativa da ação, com o objetivo da condenação entre as reclamadas.

A busca pela responsabilidade entre as reclamadas tem o objetivo de reparação do dano para restaurar o equilíbrio patrimonial ou moral que foi violado, assim, na justiça do trabalho existe a responsabilidade solidária e subsidiária na busca de facilitar a cobrança dos direitos trabalhistas, bem como evitar fraudes, de acordo com a citação do doutrinador Luciano Martinez.

A dívida ou débito é elemento de natureza personalíssima, **consistente no dever de prestar aquilo que se comprometeu a adimplir**. O devedor, para cumprir a dívida, submete seu patrimônio pessoal, assumindo, assim, a consequente responsabilidade ou sujeição patrimonial. (MARTINEZ, 2019, p. 518) (grifo nosso)

A responsabilidade não se enquadra apenas entre empresas privadas, mas também públicas, visto que o Estado também pode ser incluído no polo passivo de uma ação trabalhista e ter sobre ela o pedido de condenação solidária ou subsidiária, quando uma empresa terceirizada contratada não cumpre com suas obrigações trabalhistas de seus funcionários.

Essas responsabilidades podem se manifestar em diversas situações, como nos casos envolvendo empresas públicas, terceirização e trabalho temporário, sócios e empresas sucessoras, além dos grupos econômicos.

### 3.1. **RESPONSABILIDADE DA EMPRESA PÚBLICA E TEMA 246 STF**

As empresas de direito público também sofrem com a responsabilidade suas contratações terceirizadas, uma vez que, devem seguir o conjunto de normas e princípios que disciplinam o serviço público e a prestação de serviços, envolvendo as questões de licitação.

Visto que, em conformidade com a súmula 331, IV, TST, a administração pública é a responsável subsidiária dos direitos trabalhistas dos trabalhadores da empresa prestadora, de idêntica forma ante os termos da Lei 13.429 art. 5º, § 5º, Lei 6.019.

Inicialmente, na hipótese de terceirização regular, a **administração terá responsabilidade subsidiária pelos débitos não adimplidos pela empresa prestadora de serviços** terceirizados. Todavia, essa responsabilidade somente terá lugar se restar **evidenciada culpa da administração em seus deveres de fiscalização** dos contratos administrativos. (MOTA, 2022, p. 131) (grifo nosso)

No entanto no art. 71, § 1º, da Lei nº 8.666/93, Lei das Licitações, (revogada em 2024) afirma que nos contratos com a administração pública, o descumprimento das obrigações por parte do contratado não implica, de forma automática, a transferência de suas responsabilidades trabalhistas, fiscais e comerciais para a administração.

Diante dessa divergência foi levantado o tema 246 de Repercussão Geral (2013) que trata sobre a responsabilidade subsidiária da administração pública por obrigações trabalhistas, assim foi decidido pelos Excelentíssimos Ministros do STF que tal responsabilidade sobre a empresa pública não será automática, salvo se existir demonstração de culpa ou omissão culposa na fiscalização.

Do mesmo modo, também foi definido que o inadimplemento dos encargos trabalhistas dos empregados da empresa terceirizada não transfere imediatamente ao poder público que contratou os serviços a responsabilidade pelo seu pagamento. Seguindo assim, a citação do Ministro Cezar Peluzo:

(...). Deixe-me só dizer o que estou entendendo da postura da Justiça do Trabalho. **Ela tem decidido que a mera inadimplência do contratado não transfere a responsabilidade**, nos termos do que está na lei, nesse dispositivo. Então, esse dispositivo é constitucional. E proclama: mas isto não significa que eventual omissão da Administração Pública, na obrigação de fiscalizar as obrigações do contratado, não gere responsabilidade. É outra matéria. (Acórdão tema 246, PELUZO) (grifo nosso)

No STF foi fixado o entendimento que Administração Pública não terá responsabilidade automática e vínculo de emprego entre os empregados e a tomadora do serviço, apenas se existir condenação de prova inequívoca de sua conduta omissiva ou comissiva na fiscalização dos contratos, segundo Carlos Henrique Bezerra Leite discorre sobre o assunto a seguir:

Se o **tomador do serviço for a administração pública direta ou indireta** (autarquias, fundações públicas, empresas públicas e sociedades de economia mista), ainda que ilícita a terceirização perpetrada pelo ente público, **há óbice intransponível ao reconhecimento de vínculo empregatício**, em virtude do preceito insculpido no art. 37, II, § 2º, da CF. Tal exigência constitucional levou o TST, provocado pelo Ministério Público do Trabalho, a editar o item II da Súmula 331. (LEITE, 2025, p. 297) (grifo nosso)

Após as alterações na Reforma Trabalhista, foi necessário que as empresas tomadoras adotem critérios na contratação das empresas prestadoras de serviços, fiscalizando e acompanhando a evolução do vínculo laboral dos empregados que estão ligados diretamente na prestação de serviço à empresa principal, “garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato.” (FERREIRA e QUADROS, 2019, p. 542)

Existindo ainda, a relação de terceirização e trabalho temporário como formas de vínculo cada vez mais presente no cenário empresarial, e tendo também suas responsabilidades.

### 3.2. TERCEIRIZAÇÃO E TRABALHO TEMPORÁRIO

O conceito básico de terceirização é um fenômeno complexo de compreender, admitindo assim diversos olhares sobre a maneira divergente que diversas áreas encaram a terceirização.

Saliente-se, que ainda definem esse tipo de trabalho como um processo de contratação de trabalhadores com o objetivo final a redução de custos com força de trabalho e a externalização dos conflitos trabalhistas.

Ou seja, entende-se que a terceirização é como estratégia de gestão que busca atender as demandas por qualidade, competitividade e produtividade, fazendo por meio da redução de custos trabalhistas e da precarização do trabalho.

No Brasil a terceirização ganhou destaque na década de 1970, com a terceira Revolução Industrial, impulsionada pela globalização e pelo aumento das empresas nas grandes Metrópoles do país e pelas reformas trabalhistas que buscavam flexibilizar as relações de trabalho.

A terceirização representa um mecanismo de reorganização empresarial, inspirado na especialização produtiva e na descentralização do trabalho, caracterizando-se pela delegação de atividades a outras empresas.

Esse modelo de trabalho terceirizado sofreu mudança com a Reforma Trabalhista Lei 13.467, de 2017, que trouxe consigo a licitude de terceirizar as atividades-fim, uma vez que era permitido apenas a contratação para atividades-meio.

Pois bem, o que seria atividade-fim, ela está diretamente relacionada ao produto que a empresa contratante realiza. Sendo regrado pela Lei da Reforma Trabalhista em seu artigo 2º e em conjunto com o texto inserido na Lei 6.019/74, os artigos 4º-A, 4º-B, 5º-A, 5º-B, 19-A a 19-C, como cita Maria Cristina Brizotti Zamuner:

Atualmente, a Lei nº 6.019/1974 permite que essa **terceirização ocorra também na atividade principal da empresa, que chamamos de atividade-fim**, enquanto aquela atividade falada acima que não é a principal da empresa, é denominada de atividade-meio. (ZUMUNER, 2024, p. 23) (grifo nosso)

Uma empresa prestadora de serviço a terceiros é a pessoa jurídica que irá prestar à contratante serviços determinados e específicos, sendo uma atividade-meio ou fim, esta prestadora poderá ser a responsável pela contratação.

Sendo de sua responsabilidade a remuneração e direção do trabalho e orientar seus trabalhadores ou ainda se faz possível que esta possa subcontratar outras empresas para desempenhar esta prestação de serviços, ou seja, realizar a quarteirização.

A contratante pode ser pessoa natural ou jurídica de Direito Privado ou Público que celebra um contrato com empresas de prestação de serviços com a finalidade de contratar estes serviços.

Ainda deixa claro que se a contratante for entre duas empresas privadas será um contrato de natureza empresarial, mas caso se trate de uma pessoa de direito público, com a existência de um processo de licitação o contrato será de natureza administrativa com efeitos empresariais.

Nestes casos ainda tem a chamada empresa interposta que é quando existe a fraude na contratação, ou seja, a existência de vínculo direto com a tomadora dos serviços. Se enquadra nesta modalidade quando a empresa tomadora dos serviços, adverte, reclama, pune ou dá ordens direta aos empregados da prestadora.

Para que isso não ocorra são necessários o bom senso e o princípio da razoabilidade, podendo citar que, “ressalta que a caracterização da subordinação jurídica deverá ser demonstrada no caso concreto e incorporará a submissão direta, habitual e reiterada do trabalhador aos poderes diretivo, regulamentar e disciplinar da empresa contratante, dentre outros.” (LEITE, 2025, p. 291)

Ademais, existe ainda o trabalho temporário que é uma modalidade de contratação regulada pela Lei nº 6.019/1974, que sofreu alterações da Lei nº 13.429/2017, destinada a atender necessidades transitórias das empresas, como substituição de empregados permanentes ou demandas sazonais.

Nesse modelo, o trabalhador é contratado por uma empresa de trabalho temporário, que o disponibiliza para uma empresa tomadora de serviços. Esse processo visa atender à necessidade de substituição temporária de funcionários permanentes ou de suprir uma demanda adicional de serviços, sempre de maneira provisória. Diferente da terceirização comum, o vínculo empregatício é com a empresa de trabalho temporário, e não com a tomadora.

Essa modalidade envolve três partes, primeiro o trabalhador temporário que seria a pessoa contratada para prestar serviços em uma empresa tomadora, segundo a empresa de trabalho temporário, ou seja, intermediária que contrata formalmente o trabalhador e o coloca à disposição da tomadora, por último a empresa tomadora de serviços sendo o local onde o trabalhador temporário desempenha suas funções.

Como dito existem dois tipos de responsabilidade, sendo transferido para as empresas, quando uma empresa realiza a contratação de outra empresa para realizar uma prestação de serviço em determinado lugar em troca de qualquer forma pecuniária ocorrerá a terceirização.

Assim, se em ambos os casos não cumprir com os devidos trabalhistas que está regulamentado

pelo artigo 7º da Constituição Federal, inciso IV e seguintes, que estabelece a garantia de proteção ao trabalhador, trabalho seguro e saudável, salário, entre outros direitos, é do direito de o empregado ajuizar uma ação trabalhista em face da real empregadora e da tomadora de serviços.

Esse tipo de ação poderá ter o pedido de responsabilidade solidária ou subsidiária, nos casos que a empresa apenas contratou uma terceira e não possui qualquer relação conjunta administrativa ou econômica com ela e caso não possua comprovação que demonstre a relação conjunta a responsabilidade entre elas será caracterizada como responsabilidade subsidiária, caso comprovado será responsabilidade solidária.

Por certo, ao mesmo tempo em que permitiu essa modalidade de contratação, também se garantiu que a responsabilidade pelas obrigações trabalhistas dos empregados, **chamados de terceirizados, quando não satisfeitas pela terceira, recaia sobre a tomadora de serviços.** No entanto, primeiro é preciso buscar essa responsabilidade sobre a empresa terceira, que é a real empregadora dos empregados para, só depois buscar essa responsabilidade junto à empresa tomadora dos serviços. **É a chamada responsabilidade subsidiária. Ou seja, essa responsabilidade assume o caráter secundário.** (ZUMUNER, 2024, p. 23) (grifo nosso)

Ou seja, uma é a responsável principal e caso não cumpra será cobrado da segunda reclamada, uma vez que é de competência desta a verificação das obrigações e deveres da prestadora de serviço com seus trabalhadores, como disposto na súmula 331, IV e VI do TST e da Lei 13.429/2017.

Sendo assim, a empresa tomadora é responsável por dirigir os serviços e pelo ambiente de trabalho, tornando subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas devidas durante o período em que pendurou o trabalho temporário.

Lembrando, ainda, que empresa de trabalho temporário responde solidária ou subsidiariamente, dependendo das provas. Além disso, a empresa de trabalho temporário não deve responder por danos e assédios ocorridos no ambiente de trabalho do tomador.

Há ainda, a responsabilidade dos sócios e da empresa sucessora pelas relações de emprego e pelas obrigações assumidas pela empresa sucedida.

### 3.3. RESPONSABILIDADE DOS SÓCIOS E EMPRESA SUCESSORA

Os sócios possuem responsabilidade trabalhista diferentemente do que cita o artigo 49-A do Código Civil, que expressa que a pessoa jurídica não se confunde com os seus sócios, no entanto não quer dizer que o sócio não responde por dívidas da sociedade.

Para que, estes sejam incluídos no polo passivo na fase da execução trabalhista é necessário

abertura do Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica — IDPJ, que funciona como regulação do modo de aplicação processual, está previsto no artigo 855-A da CLT, esclarece que é permitido a aplicação do Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica no processo do trabalho estando previsto também nos artigos 133 a 137 do CPC.

O juiz pode desconsiderar a personalidade jurídica da empresa e responsabilizar o sócio administrador por dívidas trabalhistas, especialmente quando há insuficiência do patrimônio societário ou dissolução irregular da sociedade, essa desconsideração não pode ser feita de ofício, devendo ser ela requerida pelo Reclamante com devido fundamento.

E quando acontece de o **sócio ser chamado para integra a lide como responsável pelas dívidas da sociedade**, estamos diante do instituo chamado *desconsideração da personalidade jurídica*. Ou seja, a sociedade é desconsiderada como única responsável para satisfazer o crédito, **surgindo a responsabilidade dos sócios, a depender de cada tipo societário**. (ZUMUNER, 2024, p. 24) (grifo nosso)

A responsabilidade dos sócios varia conforme o tipo de participação que exercem na sociedade, existindo três tipos: o socio administrador, o não administrador e o retirante.

No caso do sócio administrador, sua responsabilidade pode se estender ao patrimônio pessoal em situações excepcionais, como abuso da personalidade jurídica, confusão patrimonial, fraude ou má administração. Essa responsabilidade é solidária e ilimitada, podendo incluir débitos trabalhistas contraídos durante sua gestão.

O sócio não administrador tem responsabilidade limitada ao capital social integralizado, não podendo ser responsabilizado com seu patrimônio pessoal por dívidas trabalhistas, exceto em casos de fraude ou violação da lei. A execução contra ele é excepcional e exige comprovação de condutas ilícitas, como má-fé na constituição ou dissolução da sociedade.

Existindo ainda, o sócio ingressante na empresa, ele responde por dívidas trabalhistas existentes antes de seu ingresso na empresa. Somente no caso se a execução contra o devedor principal falhar, o sócio responde por todas as dívidas da empresa.

Já o sócio retirante mantém responsabilidade por dois anos após sua saída, respondendo de forma subsidiária pelas obrigações trabalhistas contraídas enquanto era sócio e de forma solidária em relação aos sócios remanescentes ou quando for identificado fraude à execução, conforme artigo 10-A da CLT e artigos 1.003 e 1.032 do Código Civil.

E a **responsabilidade do sócio retirante é num primeiro momento subsidiária**, ou seja, somente após esgotadas as tentativas de satisfação do crédito em relação à empresa e aos sócios atuais e resultando infrutíferas, daí se busca a responsabilidade

do sócio retirante. No entanto, o parágrafo único do artigo citado deixa claro que, **se ocorrer fraude na retirada desse sócio, daí sua responsabilidade será solidária em relação aos sócios atuais.** (ZUMUNER, 2024, p. 26) (grifo nosso)

Tal responsabilidade também se estende aos herdeiros em caso de falecimento, assegurando a proteção dos direitos dos trabalhadores.

AGRAVO DE PETIÇÃO. DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. POSSIBILIDADE. A insuficiência de bens da empresa necessários à solvabilidade do quantum debeatur **autoriza a desconsideração da pessoa jurídica, a fim de garantir a execução com o patrimônio pessoal**, não apenas dos sócios, mas dos diretores/sócios administradores de sociedade anônima fechada. Apelo desprovido. (TRT-1 - Agravo de Petição: 0100869-37.2020.5.01.0221, Relator.: ROSANA SALIM VILLELA TRAVESEDO, Data de Julgamento: 20/02/2025, Quinta Turma) (grifo nosso)

Em resumo, a responsabilidade dos sócios por dívidas trabalhistas depende de seu papel na sociedade e da existência de condutas ilícitas. Enquanto o sócio administrador pode ser diretamente responsabilizado em casos de abuso ou má gestão, o sócio não administrador está protegido pela limitação de responsabilidade, exceto em situações de fraude. Já o sócio retirante mantém responsabilidade por dois anos após sua saída, assegurando a proteção dos direitos dos trabalhadores. Empresa sucessora é quando ao adquirir o fundo de comércio ou estabelecimento de outra empresa, assume a responsabilidade pelos débitos trabalhistas da empresa sucedida, conforme previsto no artigo 448 da CLT.

Essa responsabilidade decorre da sucessão empresarial, que ocorre quando há transferência de uma unidade econômica produtiva, mantendo-se a continuidade das atividades e a prestação de serviços dos empregados.

Os critérios para definir a responsabilidade em casos de sucessão trabalhista estão bem estabelecidos na doutrina e na jurisprudência, mas ainda são frequentemente desrespeitados, principalmente em execuções onde o sucessor não possui patrimônio suficiente para cobrir as dívidas assumidas.

Essa situação é agravada pela dificuldade de defesa no processo de execução, onde a produção de provas e a interposição de recursos são limitadas.

SUCESSÃO DE EMPREGADORES. RESPONSABILIDADE. EMPRESA SUCESSORA. **Comprovada a sucessão trabalhista, caberá à empresa sucessora a responsabilidade pelos débitos trabalhistas** oriundos dos contratos empregatícios anteriormente pactuados. Inteligência dos arts. 10 e 448 da CLT. Apelo desprovido. (TRT-1 - Recurso Ordinário Trabalhista: [0100079- 59.2022.5.01.0067](#), Relator.:

CELIO JUACABA CAVALCANTE, Data de Julgamento: 03/05/2023, Nona Turma, Data de Publicação: DEJT) (grifo nosso)

A sucessão pode se dar por meio de fusão, incorporação, cisão, venda ou mudança na estrutura jurídica da empresa, e a sucessora responde solidariamente pelos créditos trabalhistas dos empregados da empresa anterior, independentemente de cláusulas contratuais que tentem eximi-la dessa obrigação. Mesmo que o contrato de compra e venda do estabelecimento preveja a exclusão de responsabilidades, essa cláusula não tem efeito perante os trabalhadores, servindo apenas para garantir à sucessora o direito de ação regressiva contra a empresa sucedida.

Portanto, a sucessora deve arcar com as obrigações trabalhistas abrangendo todos os direitos adquiridos pelos empregados, como salários, verbas rescisórias, FGTS e benefícios previdenciários, e posteriormente, buscar o ressarcimento junto à empresa anterior, se for o caso, citado pelo doutrinador Maurício Godinho Delgado em seu livro.

Além disso, **a sucessão mantém preservadas as mesmas garantias tradicionais oriundas do antigo empregador** em benefício de seu empregado, já que o efeito sucessório incide caso a transferência interempresarial de uma certa unidade econômico-jurídica afete, significativamente, os contratos empregatícios anteriores. (DELGADO, 2019, p. 520) (grifo nosso)

Além disso, a sucessão empresarial exige que a empresa sucessora atualize os registros trabalhistas dos empregados transferidos, anotando na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) as mudanças na razão social, endereço ou estrutura jurídica.

Em síntese, a empresa sucessora assume responsabilidade solidária pelos débitos trabalhistas da empresa sucedida, devendo garantir a continuidade dos direitos dos empregados e atualizar seus registros.

Apesar de poder buscar ressarcimento junto à empresa anterior, a sucessora não pode se eximir de suas obrigações perante os trabalhadores, assegurando a proteção dos direitos trabalhistas em caso de sucessão empresarial.

#### **4. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA E SUBSIDIÁRIA SOBRE UMA PERSPECTIVA DO GRUPO ECONÔMICO**

No artigo 2º, § 2º da CLT, discorre sobre a responsabilidade solidária entre as empresas que enquadram o polo passivo da ação, sendo necessário alguns requisitos, caso possuam a mesma direção, controle ou administração ou mesmo que tenha sua autonomia integram grupo econômico.

No caso da responsabilidade subsidiária, a súmula 331, IV e VI do TST e da Lei 13.429/2017, cita que com o inadimplemento das obrigações trabalhistas pelo real empregador, será de responsabilidade do tomador de serviço a obrigação de tais direitos.

Para que tenha o pedido de grupo econômico não basta apenas o quadro societário em comum entre duas empresas, mas sim a demonstração de interesse integrado e a efetiva ligação e atuação entre as empresas como está disposto no artigo 2º, § 3º da CLT.

Cada responsabilidade tem sua característica própria até o grupo econômico tem, mas apesar de suas diferenças quando houver o pedido de condenação solidária, subsidiária e de grupo econômico não podendo uma empresa ser condenada subsidiariamente e solidariamente, uma vez que, o pedido de grupo econômico já se enquadra no pedido de responsabilidade solidária.

Perante o assunto discutido, se faz necessário contextualizar a responsabilidade solidária e subsidiária entre as empresas e entender a ligação entre elas e como desempenham no âmbito trabalhista.

De uma maneira geral e ampla a responsabilidade solidária entre empresas se dá quando duas ou mais empresas são consideradas um grupo econômico, ou seja, se tiverem a direção, controle ou administração uma da outra estarão interligados de acordo com o §2º do artigo 2º da CLT.

Reforça-se ainda que, a “coligação de duas ou mais empresas beneficiárias de um mesmo contrato de emprego produz para todas elas uma situação de responsabilidade solidária” sendo necessário três pressupostos essenciais existindo assim o chamado “grupo econômico trabalhista”. (MARTINEZ, 2019, p. 474),

O grupo econômico das empresas está caracterizado quando duas ou mais empresas se uniam apenas com o objetivo de alcançarem um ponto em comum, ainda mantendo suas peculiaridades, e estas não precisam ter a mesma finalidade de atividade podem ser de segmentos distintos.

Notando ainda, que após a CLT ser reformada pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, trouxe consigo a mudança no artigo 2º acrescentando um novo parágrafo que nele cita que não é caracterizado grupo econômico a mera identidade dos sócios, informa que se faz necessário o interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e é claro a atuação interligada das empresas. Por tanto, é incompatível a responsabilidade solidária pela simples configuração do grupo econômico.

Sendo assim, nota-se que um grupo econômico não é necessariamente empresas distintas que possuem os mesmos sócios preciso mais do que isso para ingressar nesta qualificação.

Podendo assim declarar que empresas que compõem um grupo econômico com administração, financeiro e jurídico em conjunto responderão de maneira solidária nas questões trabalhistas, uma vez que, uma terá responsabilidade sobre a outra e ainda sobre as obrigações decorrentes da relação

de emprego.

Já que, ao se constituir um grupo econômico assumindo os riscos econômicos, assalariar e dirigir a prestação de serviço de seus funcionários tornando-se um só empregador, então assim entende-se que essas empresas serão incluídas no polo passivo da ação, possuindo responsabilidade no âmbito trabalhista, “estabelece a solidariedade entre os empregadores agrupados apenas no que diz respeito às obrigações trabalhistas, ou seja, aos créditos do empregado oriundos da relação empregatícia.” (LEITE, 2025, p. 203)

Com o posicionamento e entendimento pacífico entre diversos doutrinadores e desembargadores mesmo que uma empresa que esteja presente no grupo econômico não seja a real empregadora esta possui responsabilidade sobre as obrigações perante os empregados e deve estar presente no polo passivo de uma ação trabalhista, respondendo como empregador único, com isso a súmula 205 do TST, que foi cancelada e descrevia o seguinte:

Súmula 205 do TST. GRUPO ECONÔMICO. EXECUÇÃO. SOLIDARIEDADE — CANCELADA. O responsável solidário, integrante do grupo econômico, que não participou da relação processual como reclamado e que, portanto, não consta no título executivo judicial como devedor, **não pode ser sujeito passivo na execução** (Res. 11/1985, DJ, 11-7-1985). Ver Resolução TST n. 121, de 28-10-2003, DJU, 19-11-2003, que cancelou o Enunciado n. 205. (grifo nosso)

Existem ainda situações em que empresas se associam de maneira temporária apenas com a finalidade de alcançar objetivos sem que este agrupamento interfira nas questões jurídicas um do outro, sendo assim claro sem a formação de um grupo econômico trabalhista e sem as consequências do artigo 2º, § 2º da CLT.

Existindo casos que ainda podem ser confundidos que são elas o consórcio de empresas e a terceirização, a primeira é quando empresas se unem com a finalidade de realizar um empreendimento ou participar de negociações. Já a segunda é quando ocorre a contratação de outra empresa para prestar serviços à empresa principal e nela ocorre outro tipo de responsabilidade sobre as obrigações aos empregados.

Antes se faz preciso discorrer sobre a terceirização devendo entender o que seria ela, bem é um processo de descentralização das atividades da empresa trazendo assim um aumento e importância para o setor terciário da economia sendo importante citar também que possui seus pontos desfavoráveis, como se pode notar a seguir:

Em linhas gerais, o fenômeno da terceirização possui argumentos favoráveis e contrários. Os **favoráveis são: a modernização da administração empresarial** com

a redução de custos, aumento da produtividade com a criação de novos métodos de gerenciamento da atividade produtiva. Os **contrários são: a redução dos direitos globais dos trabalhadores**, tais como a promoção, salários, fixação na empresa e vantagens decorrentes de convenções e acordos coletivos. (FERREIRA e QUADROS, 2019, p. 537) (grifo nosso)

Com esta análise ainda se nota que a dinâmica desse novo processo descreve que as empresas passam atribuir parte de suas atividades para outras empresas, transferindo assim parte de sua produção para a responsabilidade de uma empresa distinta.

#### 4.1. RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS E GRUPOS ECONÔMICOS E TEMA 1232 STF

Após a Reforma Trabalhista de 2017, a Lei nº 13.467/2017 introduziu modificações na CLT. Entre tais modificações, foi introduzida alteração no conceito grupo econômico provocou uma mudança importante no cenário do grupo econômico, pelo entendimento do doutrinador Maurício Godinho Delgado.

O Direito do Trabalho define-se como a figura resultante da **vinculação** justrabalhista que **se forma entre dois ou mais entes favorecidos direta ou indiretamente pelo mesmo contrato de trabalho**, em decorrência de existir entre esses entes laços de direção ou coordenação em face de atividades industriais, comerciais, financeiras, agroindustriais ou de qualquer outra natureza econômica. (DELGADO, 2019, p. 500) (grifo nosso)

A legislação passou a reconhecer que empresas podem formar um grupo mesmo sem hierarquia clara ou mera existência de sócio em comum, desde que haja coordenação, interesses comuns e atuação conjunta.

Essa transformação atende a uma demanda real do mundo empresarial moderno, onde é cada vez mais comum a existência de redes de empresas que, embora juridicamente separadas, funcionam de forma integrada.

Deixando claro com isso, que quando uma empresa não honra seus compromissos trabalhistas, as demais do grupo podem ser chamadas a responder solidariamente, o que garante maior efetividade na proteção dos créditos trabalhistas.

As empresas possuem responsabilidade sobre os trabalhadores contratados, tais responsabilidades são a respeito dos débitos trabalhistas como por exemplo salário, verbas rescisórias, depósitos FGTS, conforme entendimento do doutrinador Carlos Henrique Bezerra Leite que cita que o empregado poderá pleitear o adimplemento das obrigações trabalhistas do empregador que

formalmente o contratou, podendo ser de todas ou de qualquer outra empresa integrante do grupo econômico. (LEITE, 2025, p. 203)

Se esclarece que, a intenção principal do ramo trabalhista é ampliar a garantia sobre os créditos aos empregados não tendo que se restringir a figura do grupo econômico em função de um aspecto que é irrelevante do ponto de vista do controle efetivo e dos contratos empregatícios firmados.

Assim, mesmo que cada empresa do grupo possua sua própria personalidade jurídica, todas podem ser responsabilizadas de forma solidária pelas dívidas trabalhistas. Em outras palavras, para fins de cumprimento das obrigações com os trabalhadores, essas empresas passam a ser vistas como se fossem uma só.

Se for comprovado que as empresas com personalidade jurídica distintas possuem relação administrativa e/ou econômica e efetivo interesse entre as empresas, podendo ser de qualquer natureza econômica, será caracterizado grupo econômico nessa hipótese a responsabilidade será solidária, que neste caso as empresas que estão presentes no polo passivo da ação serão responsáveis pelo pagamento das verbas devidas ao trabalhador.

Afora o empregador típico, permite o Direito do Trabalho que também assume essa posição a entidade componente de grupo econômico - ainda que não se tenha valido diretamente dos serviços efetivos do obreiro, contratado por outra entidade do mesmo grupo (Súmula 129, TST). **Nesse caso, os integrantes do grupo serão responsáveis solidariamente pelas verbas resultantes do respectivo contrato de trabalho, em função da qualidade de empregador que lhes foi reconhecida pela ordem jurídica.** (DELGADO, 2024, p. 586) (grifo nosso)

Seguindo esse raciocínio, nesse contexto, o Direito do Trabalho se afasta das formalidades jurídicas e busca enxergar a realidade por trás das aparências. Ou seja, o que importa é o vínculo real entre as empresas, e não apenas o que está no papel.

Nessa mesma linha, reforça que o dispositivo legal que trata do grupo econômico vai além das estruturas jurídicas formais para reconhecer que, na prática, essas empresas atuam de forma integrada. Por isso, são consideradas um único empregador quando o assunto é a responsabilidade pelos direitos trabalhistas dos seus empregados.

De uma maneira mais detalhada, constitui o termo grupo econômico, como uma forma de ampliar as possibilidades de garantir o crédito trabalhista devido, impondo tais obrigações a empresas distintas, porém componentes do mesmo grupo econômico, assim tendo maior chances de quitação do saldo devedor, como cita o doutrinador Carlos Henrique Bezerra Leite.

Pela nova lei, no entanto, há mais grupo econômico pela mera identidade de sócios,

ainda que estes sejam empresas, pois caberá ao trabalhador, em princípio, provar o fato constitutivo da existência do interesse integrado, a **efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas integrantes do alegado grupo econômico**. (LEITE, 2025, p. 200) (grifo nosso)

Importante salientar, que as empresas que compõem um grupo econômico responderão de maneira solidária nas questões trabalhistas, uma vez que uma terá responsabilidade sobre a outra, e ainda sobre as obrigações decorrentes da relação de emprego.

Para a inclusão no polo passivo da lide de empresa que compõe o grupo econômico, na fase de execução, mas não participou do processo de conhecimento está em debate no STF no Tema 1232 de Repercussão Geral nela é debatido a inclusão de empresa que faz parte do grupo econômico e tem capacidade econômica para o pagamento das verbas, no entanto não fez parte da relação jurídica discutida no processo trabalhista.

No Tema 1232 de Repercussão Geral, foi firmado até o momento em sessão de julgamento em fevereiro de 2025 que o cumprimento da sentença trabalhista não pode ser promovido contra uma empresa que não participou da fase de conhecimento do processo. O reclamante deve indicar na petição inicial as pessoas jurídicas corresponsáveis solidárias, incluindo casos de grupo econômico, conforme art. 2º, § 2º e, § 3º, da CLT, demonstrando os requisitos legais necessários.

(...)fixação da seguinte tese (tema 1.232 da repercussão geral): "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(...) (DECISÃO JULGAMENTO, tema 1232, min. ALEXANDRE DE MORAES) (grifo nosso)

A tese firmada pelo STF, demonstra que o movimento de formalização e restrição da atuação da Justiça do Trabalho, que sempre trabalhou para a maior flexibilidade com o objetivo de constitucional de reparação efetiva das verbas de natureza alimentar. Garantindo maior segurança jurídica para as empresas, procurando comprometer a efetividade da execução trabalhista, principalmente nos casos de ocultação patrimonial, fraude ou estruturas societárias utilizadas para

diluir responsabilidades.

Em casos excepcionais será permitido a inclusão de empresa diversa, que integra o grupo econômico, nos casos de sucessão empresarial que está regulamentada pelo artigo 448-A da CLT, o abuso da personalidade jurídica presente no artigo 50 do Código Civil observado o procedimento previsto no artigo 855-A da CLT e nos artigos 133 a 137 do CPC. E também na aplicação retroativa em casos anteriores à Reforma Trabalhista de 2017, exceto para situações já transitadas em julgado, créditos já satisfeitos ou execuções encerradas ou arquivadas definitivamente.

Para incluir uma empresa na ação trabalhista, é preciso indicá-la na petição inicial e comprovar sua participação no grupo. Excepcionalmente, em casos de sucessão empresarial ou uso indevido da personalidade jurídica, é possível redirecionar a execução para empresas que não estavam no processo inicial, seguindo as regras específicas da legislação trabalhista e civil.

#### 4.2. FORMAS DE PREVENÇÃO DA RESPONSABILIDADE TRABALHISTA-COMPLIANCE TRABALHISTA

Uma forma de não sofrer com a responsabilidade trabalhista é adoção de técnicas preventivas na empresa, uma delas é o compliance que é utilizado como uma forma de agir em conformidade com a regra.

Compliance, em termos simples, é o compromisso real de uma empresa em fazer o que é certo, seguir as leis, agir com ética e respeitar regras.

É uma prática que vai muito além de cumprir formalidades ou evitar multas, na verdade, é sobre como a empresa se organiza para funcionar de maneira correta em todas as suas relações, com funcionários, fornecedores, clientes e com a sociedade de forma geral.

Regulamentado pela Lei 12.846/2013, que conceitua compliance em seu artigo 41, que segue:

Art. 41. Para fins do disposto neste Decreto, **programa de integridade** consiste, no âmbito de uma pessoa jurídica, no conjunto de mecanismos e procedimentos internos de **integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos** praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira. (LEI Nº 12.846, 1 de agosto de 2013) (grifo nosso)

No dia a dia, isso significa ter responsabilidade e transparência em todos os processos. Desde as finanças até a forma como se trata os colaboradores, quando falado disso no contexto trabalhista, o papel do compliance fica ainda mais evidente.

Isso porque não é raro ver empresas sendo responsabilizadas por problemas trabalhistas

causados por prestadores de serviço ou terceirizadas. Mesmo que não tenham tido culpa direta, essas empresas podem acabar tendo que responder por essas falhas, o que é denominado de responsabilidade solidária ou subsidiária.

Nisso que o compliance faz toda a diferença, porque quando uma empresa adota um sistema de prevenção sério, com políticas claras, treinamentos, fiscalização de contratos e registro de boas práticas, ela mostra que agiu com cuidado e atenção. O que conta muito em caso de algum processo judicial, pode ser justamente o que evita uma condenação ou, ao menos, reduz o impacto dela.

Como descrito no livro de Aline Del Tedesco Nassif Marconi, que debate sobre o compliance trabalhista e como assegurar o conforto nas relações de trabalho.

Nessa toada, insere-se o **compliance trabalhista como ramo do programa que cuidará da observância de princípios e normas trabalhistas**, na esfera lato sensu, pelos colaboradores e demais interessados como forma de prevenção dos riscos trabalhistas em que o empregador está sujeito e, portanto, os seus colaboradores. (MARCONI, 2021, p.128) (grifo nosso)

Além disso, empresas que levam o compliance a sério acabam se destacando, elas constroem uma imagem mais forte, ganham respeito no mercado e criam um ambiente de trabalho mais seguro e confiável. Funcionários percebem esse cuidado e se sentem mais motivados, sem contar os clientes e parceiros, que por sua vez, preferem fazer negócios com quem é confiável.

Adotar o compliance, portanto, não é só proteger a empresa de problemas, é também investir em uma cultura interna sólida, que valoriza a integridade e o respeito às pessoas. E é sobre ter uma visão de longo prazo e construir uma empresa que se sustenta com responsabilidade, tanto no aspecto jurídico quanto no humano.

## 5. METODOLOGIA UTILIZADA NA PESQUISA

Para compreender a complexa relação entre responsabilidade solidária e subsidiária dentro do contexto dos grupos econômicos, foi utilizado um método qualitativo de pesquisa, que me permitiu olhar com profundidade para as nuances jurídicas envolvidas. A escolha desse caminho não foi por acaso, temas que tocam diretamente os direitos fundamentais dos trabalhadores e os deveres empresariais exigem sensibilidade, interpretação e um olhar crítico e elementos que o método qualitativo oferece.

A análise foi construída com base em três pilares fundamentais: a legislação vigente, a jurisprudência atualizada, especialmente do STF e do TST, e as principais doutrinas especializadas em Direito do Trabalho. Essa combinação de fontes garantiu uma visão robusta e, ao mesmo tempo,

atual sobre o tema, permitindo perceber não só o que a norma expressa, mas também como ela vem sendo aplicada na prática judicial.

Ao longo do estudo, foi priorizado o diálogo com autores contemporâneos, que tratam do tema à luz das transformações trazidas pela Reforma Trabalhista de 2017. Também com foco e atenção especial à análise de decisões paradigmáticas, como os Temas 246 e 1232 do STF, que foram cruciais para a construção do entendimento atual sobre a responsabilidade da administração pública e a inclusão de empresas em grupo econômico na fase de execução.

Essa abordagem permitiu desenvolver uma reflexão crítica e fundamentada, respeitando a complexidade do tema e buscando respostas que, mais do que técnicas, fossem comprometidas com a proteção da dignidade do trabalhador e a segurança jurídica para as empresas.

## 6. RESULTADOS

Os resultados da pesquisa mostraram que, embora responsabilidade solidária e subsidiária sejam conceitos distintos no plano jurídico, a linha que os separa pode se tornar bastante tênue na prática, especialmente quando estamos diante de relações dentro de grupos econômicos ou de terceirizações mal fiscalizadas.

Foi possível constatar que a responsabilidade solidária só se aplica quando há prova clara de atuação conjunta entre empresas, seja por meio de administração compartilhada, controle comum ou interesse econômico unificado. Isso significa que, no âmbito dos grupos econômicos, não basta a mera coincidência de sócios ou a existência de um CNPJ ligado ao outro, é preciso comprovar uma verdadeira integração e coordenação entre elas.

Por outro lado, a responsabilidade subsidiária segue sendo a regra nos casos de terceirização, mas com um ponto crucial só pode ser atribuída se houver falha na fiscalização por parte da tomadora de serviços. Isso reforça a importância da adoção de boas práticas de compliance, que se revelam não apenas como estratégia jurídica, mas como verdadeira cultura de responsabilidade nas empresas.

Outro ponto relevante foi a análise do posicionamento dos tribunais superiores, que têm reafirmado a necessidade de delimitação precisa na petição inicial das empresas responsáveis, especialmente após o julgamento do Tema 1232 pelo STF. Essa decisão mostra uma virada importante, o Judiciário vem buscando equilibrar a proteção ao trabalhador com o princípio da segurança jurídica para as empresas.

Em suma, o estudo mostrou que a correta identificação e aplicação dessas formas de responsabilidade é essencial para assegurar os direitos trabalhistas e, ao mesmo tempo, evitar injustiças com empresas que atuam de boa-fé. A Reforma Trabalhista de 2017, apesar das

controvérsias, trouxe consigo a necessidade de um olhar mais técnico, preventivo e ético para as relações de trabalho. Compreender esse novo cenário é indispensável para quem atua ou pretende atuar na área jurídica trabalhista.

## REFERÊNCIAS

DELGADO, Maurício. Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18.ed. São Paulo: LTR, 2019.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do Trabalho**. 21.ed. São Paulo: JusPodivm, 2024.

FERREIRA, Francisco; QUADROS, Jouberto. **Direito do Trabalho**. 09.ed. São Paulo: Atlas, 2019. MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 10.ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

## Dissertação/Tese online

BRASIL. Tema 246 – STF. Responsabilidade subsidiária da Administração Pública. Disponível em: [https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4434203&n\\_umeroProcesso=760931&classeProcesso=RE&numeroTema=246](https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4434203&n_umeroProcesso=760931&classeProcesso=RE&numeroTema=246). Acesso em 09 de mar. de 2025.

\_\_\_\_\_. Tema 1232 – STF. Possibilidade de inclusão no polo passivo da lide, na fase de execução trabalhista, de empresa integrante de grupo econômico que não participou do processo de conhecimento. Disponível

em:

[https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=6422105&n\\_umeroProcesso=1387795&classeProcesso=RE&numeroTema=1232](https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=6422105&n_umeroProcesso=1387795&classeProcesso=RE&numeroTema=1232). Acesso em 17 de mar. de 2025.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região TRT-1. Recurso Ordinário Trabalhista: 0100079-59.2022.5.01.0067**. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100079-59.2022.5.01.0067/1#f769091>. Acesso em 22 de mar. de 2025.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região TRT-1. Agravo de Petição: 0100869-37.2020.5.01.0221**. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100869-37.2020.5.01.0221/1#633f6df>. Acesso em 22 de mar. de 2025.

\_\_\_\_\_. Súmula nº 331 TST. Contrato de Prestação de Serviços. Legalidade. Disponível em: [https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_\\_Ind\\_301\\_350.html](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas__Ind_301_350.html). Acesso em 07 de set. de 2024.

\_\_\_\_\_. Súmula nº 205 TST. Grupo Econômico. Disponível em: [https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_\\_Ind\\_301\\_350.html](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas__Ind_301_350.html). Acesso em 07 de set. de 2024.

## Livro online

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de Direito do Trabalho - 17ª Edição 2025**. 17. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2025. *E-book*. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553625963/>. Acesso em: 22 de maio de 2025.

MARCONI, Aline. D. T. N. Marconi. **Compliance trabalhista: como assegurar conformidade nas relações trabalhistas**. 1.ed. São Paulo: Saint Paul Publishing, 2021. *E-book*. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786586407372>. Acesso em: 20 de maio de 2025.

MOTA, Vinicius. **Direito do trabalho**. 1.ed. São Paulo: Rideel, 2022. *E-book*. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br>. Acesso em: 22 de maio de 2025.

ZAMUNER, Maria Cristina Brizotti., TOLENTINO, André., GUILHERME, Fabiana (coord.). **Direito do trabalho e processual do trabalho**. São Paulo, SP: Rideel, 2024. *E-book*. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br>. Acesso em: 22 de maio de 2025.

### Lei

BRASIL. Decreto lei nº 5452, de 1º de maio de 1943. Cria a Consolidação as Leis do Trabalho - CLT.

**Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 1º de maio de 1943.

\_\_\_\_\_. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 de 5 de outubro de 1988.

**Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5 de outubro de 1988.

\_\_\_\_\_. Lei nº 6.019 de 1974 de 3 janeiro de 1974. Cria o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências – Lei do Trabalho Temporário. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 3 janeiro de 1974.

\_\_\_\_\_. Lei nº 13.467 de 2017 de 13 de julho de 2017. Cria a Reforma Trabalhista. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 13 de julho de 2017.

\_\_\_\_\_. Lei nº 12.846 de 2013 de 1º de agosto de 2013. Cria a Responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências - Lei Anticorrupção. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 1º de agosto de 2013.

\_\_\_\_\_. Lei nº 10.406 de 2002 de 10 de janeiro de 2002. Cria o Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 10 de janeiro de 2002.

### NOTAS DE AUTORIA

Susan da Silva Ferreira

Graduanda em Direito pelo Centro Universitário Geraldo Di Biase (UGB), em Volta Redonda (RJ), com formação prevista para 2025. Atuo como estagiária na área trabalhista com foco na advocacia patronal, acompanhando rotinas jurídicas de empresas, análise de passivos trabalhistas e estratégias preventivas. Com uma trajetória acadêmica marcada pelo interesse em compreender as relações de trabalho sob uma ótica crítica, voltada à conciliação entre os direitos do trabalhador e a segurança jurídica das empresas. Tendo como linha de pesquisa a responsabilização jurídica nas relações laborais, especialmente no que se refere à atuação de grupos econômicos e à aplicação das responsabilidades solidária e subsidiária em casos de terceirização, tema que me orientou a produção desse artigo científico de conclusão de curso.

Buscando na minha formação, entender não apenas o “o que” diz a lei, mas o “porquê” das disputas e conflitos que chegam ao Judiciário, propondo reflexões práticas e teóricas que contribuam para um Direito do Trabalho mais equilibrado e transparente.

Tenho interesse contínuo em compliance trabalhista, reforma trabalhista, responsabilidade civil nas relações de emprego e na evolução da jurisprudência dos tribunais superiores (TST e STF).

Participando sempre de debates, audiências e pesquisas voltadas à melhoria das práticas empresariais e à efetivação dos direitos sociais.