

ANÁLISE DOS PRINCÍPIOS QUE NORTEARAM A EVOLUÇÃO JURISPRUDENCIAL SOBRE A SOLIDARIEDADE DE EMPRESAS DO MESMO GRUPO ECONÔMICO NA EXECUÇÃO TRABALHISTA

Éverton Oliveira Leite¹
Leandro Luciano Silva Ravnjak²

RESUMO

Este estudo analisa os princípios que guiaram a evolução jurisprudencial sobre a responsabilidade solidária de empresas do mesmo grupo econômico na execução trabalhista. Utilizando método qualitativo exploratório, com análise documental e doutrinária, o artigo demonstra que a jurisprudência oscilou entre diferentes ponderações de princípios. Inicialmente, a Súmula 205 do TST priorizava a segurança jurídica e o contraditório, mas seu posterior cancelamento deu lugar à teoria do empregador único na jurisprudência, fundamentada nos princípios da proteção, primazia da realidade e efetividade dos direitos trabalhistas. Contudo, a recente exigência de instauração do Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica (IDPJ) pelo Supremo Tribunal Federal (STF), a partir do ARE 1.160.361-SP, reforçou novamente a maior ponderação os princípios do contraditório e da ampla defesa. Conclui-se que cada mudança refletiu uma nova ponderação entre a efetividade dos direitos trabalhistas e as garantias processuais,

¹Graduado em Direito pela Universidade Estadual de Montes Claros. ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-0246-0790>. E-mail: everton.leite@usp.br.

²Professor Doutor na Universidade Estadual de Montes Claros. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8903-6442>. E-mail: leandro.luciano@unimontes.br.



com uma tendência atual de maior valorização destas últimas, o que é objeto de debate e aguarda definição final no Tema 1.232 do STF.

Palavras-chave: Execução trabalhista; Grupo econômico; Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica; Princípios do direito; Responsabilidade solidária.

*ANALYSIS OF THE PRINCIPLES THAT GUIDED THE JURISPRUDENTIAL
EVOLUTION ON THE JOINT LIABILITY OF COMPANIES OF THE SAME
ECONOMIC GROUP IN LABOR ENFORCEMENT*

ABSTRACT

This study analyzes the principles that guided the jurisprudential evolution of joint liability for companies within the same economic group in labor enforcement proceedings. Using a qualitative exploratory method, with documentary and doctrinal analysis, the article demonstrates that jurisprudence has oscillated between different weighings of principles. Initially, Precedent No. 205 of the Superior Labor Court (TST) prioritized legal certainty and the adversarial principle. However, its subsequent cancellation gave way in jurisprudence to the single employer theory, based on the principles of protection, the primacy of reality, and the effectiveness of labor rights. Nevertheless, the recent requirement by the Federal Supreme Court (STF) to institute the Incident of Disregard of Legal Personality (IDPJ), following case ARE 1,160,361-SP, has once again reinforced a greater weighing of the principles of the right to be heard and full defense. It is concluded that each change reflected a new weighing between the effectiveness of labor rights and procedural guarantees, with a current trend toward a greater valuation of the latter, a matter which is under debate and awaits a final definition in STF's Theme 1,232.

Keywords: Economic Group; Incident of Disregard of Legal Personality; Joint liability; Labor Enforcement; Principles of Law.

*ANÁLISIS DE LOS PRINCIPIOS QUE GUIARON LA EVOLUCIÓN
JURISPRUDENCIAL SOBRE LA SOLIDARIDAD DE EMPRESAS DEL MISMO
GRUPO ECONÓMICO EN LA EJECUCIÓN LABORAL*

RESUMEN

Este estudio analiza los principios que guiaron la evolución jurisprudencial sobre la responsabilidad solidaria de empresas del mismo grupo económico en la ejecución laboral. Utilizando un método cualitativo exploratorio, con análisis documental y doctrinal, el artículo demuestra que la jurisprudencia ha oscilado entre diferentes



ponderaciones de principios. Inicialmente, la Súmula 205 del Tribunal Superior del Trabajo (TST) priorizaba la seguridad jurídica y el principio contradictorio. Sin embargo, su posterior cancelación dio paso en la jurisprudencia a la teoría del empleador único, fundamentada en los principios de protección, primacía de la realidad y efectividad de los derechos laborales. No obstante, la reciente exigencia por parte del Supremo Tribunal Federal (STF) de instaurar el Incidente de Desconsideración de la Personalidad Jurídica (IDPJ), a partir del ARE 1.160.361-SP, reforzó nuevamente una mayor ponderación de los principios de contradictorio y de amplia defensa. Se concluye que cada cambio reflejó una nueva ponderación entre la efectividad de los derechos laborales y las garantías procesales, con una tendencia actual de mayor valoración de estas últimas, lo que es objeto de debate y aguarda una definición final en el Tema 1.232 del STF.

Palabras Clave: Ejecución Laboral; Grupo Económico; Incidente de Desconsideración de la Personalidad Jurídica; Principios del Derecho; Responsabilidad Solidaria.

INTRODUÇÃO

A responsabilização das sociedades empresárias que integram grupos econômicos por dívidas trabalhistas no Brasil é um tema que foi objeto de divergência no decorrer da construção jurisprudencial e, em razão disso, entendimentos diversos foram adotados para solucionar a questão.

Em um primeiro momento, adotou-se uma postura restritiva, representada pela Súmula 205 do TST, que impedia a inclusão de sociedades empresárias do grupo na execução se não tivessem participado da fase de conhecimento. Enquanto num segundo momento, com a revogação da Súmula 205, adotou-se a teoria do empregador único, permitindo a responsabilização solidária de todas as empresas do grupo.

Contudo, desde a decisão proferida no Agravo em Recurso Extraordinário (ARE) 1.160.361-SP, em 2021, o Supremo Tribunal Federal (STF) passou a adotar o entendimento de ser necessária a instauração do Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica (IDPJ), o que tornou o procedimento mais rigoroso e



reacendeu debates sobre a efetividade da execução trabalhista e a natureza da solidariedade entre empresas do mesmo grupo.

Atualmente, essa discussão é objeto do tema 1.232 no STF, que possui como *Leading Case* o Recurso Extraordinário n.º 1.387.795/MG, ainda pendente de julgamento.

Desta feita, considerando que, com exceção da vigência e posterior revogação da Súmula 205 do TST, a divergência, com a consequente mudança de entendimentos, é fruto da ponderação de princípios que nortearam a construção das normas Processo e o Direito do Trabalho e que norteiam atualmente a aplicação de ambos.

OBJETIVO

O objetivo deste estudo é analisar as diferenças entre os princípios e as regras, o papel daqueles na construção do Ordenamento Jurídico e analisar quais foram os princípios que guiaram as mudanças legislativas e os entendimentos jurisprudenciais sobre a responsabilização dos grupos econômicos nas execuções trabalhistas.

METODOLOGIA

Utilizou-se o método de abordagem qualitativo exploratório, com análise documental e doutrinária, em especial, da obra Teoria dos Direitos Fundamentais, de Robert Alexy, para definição de princípios e regras, além dos efeitos da colisão entre essas espécies normativas e dos julgados do STF.

OS PRINCÍPIOS NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO



Segundo Reale (2012, p. 216), os princípios são “enunciados lógicos admitidos como condição ou base de validade das demais asserções que compõem dado campo do saber”. É dizer que são pressupostos básicos para toda forma de conhecimento filosófico ou científico.

Partindo dessas ideias, Silva (2014) entende que os princípios, apesar de frequentemente entendidos como começo ou início, são mandamentos nucleares de um sistema, que guiam toda a sua existência e funcionamento, especialmente quando no contexto do Direito.

Isso fica claro no Direito brasileiro, quando, em observância à Lei de Introdução das Normas do Direito Brasileiro (LINDB), os princípios têm a função de guiar o julgador ao decidir sobre um caso que não tenha previsão legal, através da analogia, costumes e princípios gerais (Nader, 2019).

Nesse sentido, Nader (2019, p. 216-217) afirma que os Princípios Gerais do Direito “[...] são enunciações normativas de valor genérico, que condicionam e orientam a compreensão do ordenamento jurídico, quer para a sua aplicação e integração, quer para a elaboração de novas normas”.

E em que pese a aparente dicotomia, quando da aplicação da norma, a fim de que se alcançar o fim almejado pelo legislador, o julgador deve buscar conhecer os princípios que foram ponderados na sua criação (Reale, 2012).

E isso se deve em razão da teoria de Robert Alexy (2006), que entendeu ser fundamental distinguir princípios de regras: sendo estas, comandos objetivos e de aplicação direta, enquanto aquelas são diretrizes amplas que exigem ponderação e conferem flexibilidade para alcançar determinados objetivos.

Portanto, os princípios são a base do sistema jurídico. Diferente das regras, que são comandos específicos, eles servem como diretrizes gerais que orientam a interpretação e a aplicação das leis. Em suma, sua principal função é guiar os juízes para suprir lacunas legais e garantir a coerência de todo o ordenamento jurídico.

OS PRINCÍPIOS DO DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO

Explicada a função dos princípios no Ordenamento Jurídico brasileiro, além dos fatores que os diferenciam das regras, passa-se a explicar os princípios que são de maior relevância para o presente estudo.

Segundo Delgado (2019), os princípios atuam em uma fase pré-jurídica como fonte material e, na fase jurídica, exercem funções de interpretação, integração e normatização, com critérios que o autor do texto assemelha aos de Alexy.

No âmbito processual, a base é fornecida por garantias constitucionais, como aponta Barros (2017) ao tratar do princípio do contraditório, que assegura a bilateralidade dos atos e o direito de resposta, e de seu desdobramento direto, a ampla defesa, que faculta à parte a possibilidade de se defender de todas as imputações. E para garantir a efetividade de ambos, surge a vedação à decisão surpresa, um postulado que, segundo Barros (2017), impede o julgador de decidir com base em fundamentos sobre os quais as partes não tiveram a oportunidade de se manifestar.

Diante da inevitável existência de lacunas na legislação, o princípio da subsidiariedade, conforme explicado por Barros (2017), exerce uma função integrativa crucial. Ele determina que, na omissão da CLT, o direito processual comum ou a lei de execução fiscal sejam aplicados para suprir a ausência normativa, desde que haja compatibilidade com os preceitos trabalhistas.

Ao adentrar o Direito Material, o princípio da proteção se revela como o pilar central, manifestando-se em três vertentes distintas, conforme elucida Barros (2017). A primeira, o *in dubio pro operario*, orienta que, havendo dúvida na interpretação de uma norma, deve-se adotar aquela mais favorável ao trabalhador. A segunda, a da norma mais favorável, resolve conflitos de regras ao determinar a aplicação daquela que for mais benéfica ao empregado. Por fim, o princípio da



condição mais benéfica protege as vantagens já integradas ao contrato de trabalho, impedindo o retrocesso.

Reforçando essa matriz protetiva, Rodriguez (2016) apresenta dois outros princípios: o da irrenunciabilidade, que veda que o trabalhador abra mão de direitos indisponíveis, protegendo-o em sua condição de hipossuficiente; e o da primazia da realidade sobre a forma, que assegura que a verdade dos fatos prevaleça sobre o que está meramente formalizado em documentos, garantindo que o direito incida sobre a relação de trabalho como ela de fato ocorre.

Em suma, a análise conjunta dos princípios revela que as garantias processuais, como o contraditório e a vedação à decisão surpresa, estabelecem um alicerce de equidade processual. Enquanto o núcleo material do sistema, sempre à luz do princípio da proteção, desdobra-se em mecanismos como a aplicação da norma mais favorável, a irrenunciabilidade de direitos e a primazia da realidade sobre a forma. A funcionalidade é assegurada pelo princípio da subsidiariedade, que integra lacunas e garante que, da forma ao mérito, o ordenamento trabalhista seja consistentemente orientado a reequilibrar a desigualdade inerente à relação de trabalho.

A RESPONSABILIDADE DOS GRUPOS ECONÔMICOS

A discussão sobre os efeitos do grupo econômico no direito do trabalho parte da identificação de suas duas formas. Para os grupos formais (de direito), Martins (2023) sugere que o próprio grupo é o empregador real. Já para os grupos informais (de fato), a principal característica é a existência do poder de controle de uma empresa sobre a outra, um elo que para Frazão (2017) é suficiente para sua configuração, independentemente de formalização.

Contudo, Frazão (2017) adverte que a responsabilidade deve seguir o poder diretivo. Assim, a responsabilização das empresas do grupo varia conforme sua



estrutura: nos grupos por subordinação (verticais), a responsabilidade recairia primariamente sobre a empresa controladora; já nos grupos por coordenação (horizontais), onde o poder é compartilhado, todas as empresas poderiam ser responsabilizadas.

Sobre a solidariedade, duas são as correntes dominantes: para a teoria da solidariedade passiva, apoiada por autores como Bezerra (2019), a responsabilidade se limita às obrigações do contrato, não se estendendo automaticamente às dívidas, pois o grupo não seria um empregador único.

Em contrapartida, a teoria da solidariedade ativa, citada por Martins (2023), considera o grupo como um empregador único e real. Nessa visão, o empregado trabalha para todo o conglomerado, tornando todas as empresas solidariamente responsáveis pelas dívidas trabalhistas. A Reforma Trabalhista de 2017 não pacificou a questão, embora Garcia (2018) argumente que a nova redação da lei favoreceu a tese da solidariedade passiva.

Em resumo, a responsabilidade de um grupo econômico é um tema complexo e sem uma resposta definitiva. A principal discussão gira em torno de duas teorias opostas: a da solidariedade passiva e a da solidariedade ativa. Como a Reforma Trabalhista não resolveu esse impasse, a definição do assunto continua em aberto, dependendo das interpretações do Judiciário e dos estudiosos do direito.

A JURISPRUDÊNCIA BRASILEIRA SOBRE A RESPONSABILIZAÇÃO DOS GRUPOS

Historicamente, a jurisprudência adotou entendimentos diversos sobre o tema da responsabilização dos integrantes dos grupos econômicos nas execuções trabalhistas.

A antiga Súmula nº 205 do TST adotava uma visão restritiva, alinhada à solidariedade passiva, e princípios da segurança jurídica e do contraditório, restringindo a inclusão de empresas do grupo na execução trabalhista (Leite, 2019).

No entanto, seu cancelamento em 2003, conforme analisa Leite (2019), abriu espaço para a predominância da teoria do empregador único (solidariedade ativa) no Tribunal Superior do Trabalho, fundamentando-se nos princípios da proteção, da primazia da realidade e da efetividade dos direitos trabalhistas, permitindo a inclusão de empresas do grupo na execução mesmo sem participação prévia na fase de conhecimento, desde que assegurada a ampla defesa.

Em uma análise de julgados do TST, em específico, do acórdão do RO-1014-52.2017.5.09.0000, em 2017, vê-se que o recorrente/executado alegou que o artigo 513 do CPC impediria a inclusão na execução de empresa que não participou do processo de conhecimento. Todavia, o relator defendeu que a norma específica do artigo 2º, § 2º, da CLT, por tratar diretamente do tema, prevalece sobre a regra geral do processo civil (Brasil, 2017).

Essa prevalência da norma trabalhista, conforme o acórdão, fundamenta-se na teoria do "empregador único", que consagra a solidariedade ativa entre as empresas do grupo. O julgado reforça, ainda, que na execução trabalhista a fonte subsidiária primária não é o CPC, mas a Lei de Execuções Fiscais (LEF), que também autoriza o direcionamento da cobrança contra os responsáveis legais pela dívida, no caso, as integrantes do grupo (Brasil, 2017).

Por fim, a decisão interpretou a alteração da CLT pela Reforma Trabalhista como um mero aperfeiçoamento da redação, mantendo a essência da solidariedade (Brasil, 2017). O texto conclui ao notar que este entendimento, embora consolidado no TST à época, viria a ser desestabilizado por futuras decisões do STF, que passaram a questionar a constitucionalidade dessa inclusão direta na fase executiva.



O ponto de virada na jurisprudência sobre a execução contra grupos econômicos ocorreu com o julgamento do ARE 1.160.361/SP. Nele, o Ministro Gilmar Mendes cassou uma decisão do TST, argumentando que ao deixar de aplicar a norma do CPC/15 sem declará-la inconstitucional, a Justiça do Trabalho violava a cláusula de reserva de plenário.

Atualmente, a questão está sendo analisada no RE 1.387.795/MG, que gerou o Tema 1.232, que possuirá natureza vinculante. No caso, conforme detalhado por Deonísio (2023), as instâncias trabalhistas mantiveram a inclusão de uma empresa do grupo na execução, argumentando que a CLT possui regra própria, que não há violação à ampla defesa pois existem meios de recurso, e que o Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica (IDPJ) seria desnecessário por se tratar de um simples redirecionamento contra um devedor já considerado solidário pela lei.

A empresa recorrente e terceiros interessados (*amicus curiae*) alegaram que a inclusão sem o devido processo legal do IDPJ fere garantias constitucionais como o contraditório, a ampla defesa e a livre iniciativa. Em contrapartida, a parte trabalhadora defendeu que a responsabilidade solidária do grupo econômico é um instituto distinto da desconsideração da personalidade jurídica e que os laços de controle entre as empresas estavam demonstrados.

A resolução do impasse tende a seguir o voto do relator, Ministro Dias Toffoli, que propôs uma nova tese para o Tema 1.232. Segundo seu voto, a inclusão de empresa do grupo na execução é permitida, mas condicionada à instauração prévia do IDPJ. Além do procedimento formal, seria exigida a comprovação de abuso da personalidade jurídica, nos termos do artigo 50 do Código Civil. Essa proposta, já com maioria de votos, sinaliza uma mudança profunda na prática da Justiça do Trabalho, tornando o redirecionamento da execução mais criterioso e alinhado às garantias processuais civis.

CONCLUSÃO



Pelo presente estudo, depreendeu-se que enquanto as regras se aplicam de forma concreta, os princípios funcionam como mandamentos de otimização que guiam a interpretação e a aplicação do direito, especialmente no âmbito trabalhista.

Princípios como o da proteção, irrenunciabilidade e primazia da realidade são essenciais para equilibrar a relação desigual de trabalho. O ordenamento ainda prevê a aplicação subsidiária de outras normas, como as do processo civil e das execuções fiscais, para suprir lacunas, desde que compatíveis com esses preceitos protetivos.

A complexidade aumenta ao se analisar a figura do empregador, especialmente no contexto de grupos econômicos, em que múltiplas empresas atuam sob um controle comum. A principal consequência jurídica dessa união é a responsabilidade solidária, mas a sua natureza é alvo de intenso debate. A doutrina se divide entre a teoria da solidariedade passiva, que limita a responsabilidade às obrigações do contrato, e a da solidariedade ativa, que considera todo o grupo como um "empregador único", responsável por todas as dívidas trabalhistas.

A jurisprudência sobre o tema passou por uma significativa evolução. Inicialmente, a Súmula 205 do TST proibia a inclusão de empresas do grupo na fase de execução se não tivessem participado do processo de conhecimento. Com seu cancelamento, o TST consolidou o entendimento de que tal inclusão era possível, baseando-se na teoria do empregador único e argumentando que a ampla defesa estaria garantida pela possibilidade de a empresa se defender por meio de embargos à execução.

Contudo, este cenário foi desestabilizado pelo Supremo Tribunal Federal, que, no julgamento do ARE 1.160.361/SP, entendeu que a prática viola garantias constitucionais. A tendência do STF, reforçada pelo voto do relator no Tema 1.232 (RE 1.387.795/MG), é a de que a inclusão de uma empresa do grupo na execução exigirá a instauração prévia do Incidente de Desconsideração da Personalidade

Jurídica e a comprovação de abuso. Essa iminente mudança privilegia as garantias processuais em detrimento dos princípios protetivos, sinalizando uma maior dificuldade para a satisfação de créditos trabalhistas.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. 2. ed. trad.por Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros editores, 2017.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. atual por Jessé Cláudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr, 2017.

BRASIL. **Decreto Lei nº 5.452/1943**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em: 08 ago. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.467/2017**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1 Acesso em: Acesso em: 10 set. 2024.

BRASIL. **Lei nº 6.404/1976**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6404consol.htm Acesso em: 08 jun. 2023.

BRASIL. **Lei nº 6.830/1980**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6830.htm Acesso em: Acesso em: 08 ago. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário 1.387.795 Minas Gerais**. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=6422105>; Acesso em: 20 ago. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 1232** - 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. Jurisprudência. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=6422105&numeroProcesso=1387795&classeProcesso=RE&numeroTema=1232>; Acesso em: 20 ago. 2024.



BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **AIRR-133540-18.2001.5.15.0051**.

Disponível em:

<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#5fbd5798778a46c1d3997c31a6ef9de4>; Acesso em 30 set. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RO-1014-52.2017.5.09.0000**. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#3981411fe776c287e63dada651ef0d04>; Acesso em 30 set. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n.º 205**. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html; Acesso em 25 ago. 2024.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DEONISIO, Mariana César. **Execução trabalhista de empresa integrante de grupo econômico**: o debate entre o TST e o STF. 2023. 55 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) — Universidade de Brasília, Brasília, 2023. Disponível em: <https://bdm.unb.br/handle/10483/35561>; acesso em 17 de jul. de 2024.

FRAZÃO, Ana. Grupos societários no Direito do Trabalho e a Reforma Trabalhista. **Revista TST**. São Paulo, v. 83, n. 4, p. 31-68, out./dez. 2017. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/128070/2017_frazao_ana_grupos_societarios.pdf?sequence=1&isAllowed=n. Acesso em: 22 ago. 2024.

GARCIA, Gabriella Cociolito. **A configuração de grupo econômico na Justiça do Trabalho**. Dissertação de mestrado, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2018. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/21687>; acesso em 20 ago 2024.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 34. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

NADER, Paulo. **Introdução ao estudo do direito**. 41. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. 27. ed. São Paulo: Saraiva. 2002.



RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. 3. ed. trad.por Wagner D. Giglio. São Paulo: TRr, 2015.

SILVA, José Afonso da. **Comentário contextual à constituição**. 9. ed. São Paulo: Malheiros editores, 2014.

