

O EMPREGADOR E A SUCESSÃO TRABALHISTA: EFEITOS E
SUAS EXCEÇÕES DE ACORDO COM O ENTENDIMENTO
JURISPRUDENCIAL.

*THE EMPLOYER AND THE LABOUR SUCCESSION: EFFECTS AND
ITS EXCEPTIONS ACCORDING TO UNDERSTANDING
JURISPRUDENTIAL.*

Renata Albuquerque Lima¹
Luís Gustavo Magalhães Mesquita²

Resumo

A sucessão trabalhista, como mecanismo de proteção, visa garantir ao empregado a manutenção dos benefícios adquiridos ao longo do contrato de trabalho, diante da mudança na estrutura jurídica ou na propriedade da empresa, o que ocorre, notadamente, nos casos de alienação, fusão, cisão, incorporação e transformação. Neste fenômeno, o empregador sucessor assume todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho, restando ao empregador sucedido, em regra, nenhuma responsabilização. Propõe-se neste trabalho a análise do instituto da sucessão trabalhista, abordando a regra geral dos seus efeitos com relação aos créditos trabalhistas e suas respectivas exceções, ou seja, os casos em que o sucedido não será responsabilizado ou o sucessor também terá responsabilidade, seja esta solidária ou subsidiária, tendo por base os estudos doutrinários e o entendimento jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho. Portanto, o presente artigo possui uma pesquisa bibliográfica, perpassando obras de Direito do Trabalho, bem como de Direito Empresarial. Além disso, foi necessário realizar um levantamento jurisprudencial sobre o assunto para respaldar a proteção ao trabalhador, considerado hipossuficiente na relação de trabalho.

Palavras-chaves: Sucessão trabalhista. Efeitos. Exceções.

Abstract

Labour succession, as a protective mechanism intended to ensure the maintenance of employee benefits acquired during the employment contract before the change in legal structure or ownership, which occurs, especially in cases of sale, merger, demerger, merger and transformation. In this phenomenon, the successor employer assumes all the obligations under the employment contract, leaving the successful employer, as a rule,

¹Renata Albuquerque Lima é Doutora em Direito Constitucional pela Universidade de Fortaleza – UNIFOR. Mestre em Direito Constitucional pela Universidade Federal do Ceará – UFC. Professora Efetiva do Curso de Direito da Universidade Estadual Vale do Acaraú – UVA. Professora da Unichristus. Advogada. E-mail: realbuquerque@yahoo.com

² Advogado. Pós-Graduado em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade Luciano Feijão – FLF. Graduado em Direito pela Universidade Estadual Vale do Acaraú - UVA. E-mail: lgustavomm2006@hotmail.comb

no accountability. We propose in this paper the analysis of the labor institute succession, addressing the general rule with respect to their effects on workers' claims and their exceptions, ie, cases in which the success will not be liable or successor will also have responsibility, either this partnership or subsidiary, based on the doctrinal studies and the legal understanding of the Superior Labor Court. Therefore, this article has a literature search, passing articles of Labor Law, and Corporate Law. Moreover, it was necessary to conduct a survey on the subject jurisprudence to support worker protection, considered a disadvantage in the employment relationship.

Keywords: *Labour succession. Effects. Exceptions.*

Introdução

O Direito do Trabalho é um ramo jurídico que surgiu como forma de proteção do sujeito vulnerável da relação de trabalho, ou seja, serve para equilibrar esta relação em que um dos lados há um sujeito em situação de desvantagem em comparação ao outro, sendo este o empregado. Assim, diante da superioridade econômica do patrão, é dada ao empregado uma superioridade jurídica, havendo um mínimo de controle da relação de trabalho pelo ordenamento jurídico, evitando-se, desta forma, o abuso de direito por parte do empregador (CASSAR, 2013).

Atualmente, então, o Direito do Trabalho é visto como um contrato mínimo, ou seja, empregado e empregador podem, pela autonomia da vontade, estabelecer uma relação jurídica entre eles, através do contrato de trabalho, estipulando os direitos e obrigações entre ambos. Porém, devem observar o mínimo de direitos garantidos pelo ordenamento jurídico ao trabalhador, em especial, os previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, resguardando-se a dignidade do ser humano. (CAIRO JÚNIOR, 2012).

Em síntese, o Direito do Trabalho Brasileiro contém uma série de institutos, princípios e normas com o objetivo de proteger os empregados contra quaisquer formas de atentados à sua dignidade e/ou direitos. Entre as várias formas de proteção ao trabalhador, encontra-se previsto nos arts. 10 e 448 da CLT os efeitos decorrentes da sucessão trabalhista.

Consoante explicação de Ana Maria Câmara de Almeida (2012, p. 08), no liame empregatício existe, de um lado, a figura do empregado, definido no art. 3º da CLT, marcado pelo requisito da personalidade. Isso demonstra que a relação de trabalho é travada, tendo em vista a pessoa do obreiro e que, por consequência, as obrigações por este assumidas não podem ser arcadas por outrem. Por sua vez, do outro lado da relação, existe a figura do empregador, retratado pelo art. 2º do referido diploma legal.

Assim, resta claro que a alteração subjetiva do contrato de trabalho é possível somente em relação ao empregador, o que, em regra, não extingue o contrato de trabalho, configurando o instituto justrabalhista conhecido como sucessão trabalhista, sucessão de empregadores ou, simplesmente, alteração subjetiva do contrato (ALMEIDA, 2012).

O presente artigo analisa o instituto trabalhista, expondo seu conceito, finalidade, fundamentos, requisitos e efeitos. Posteriormente, são apresentadas as exceções aos referidos reflexos da sucessão trabalhista, ou seja, as hipóteses previstas na doutrina e na jurisprudência, em que não ocorrem estes efeitos, bem como os casos em que estes são diversos.

O trabalho utilizou as mais balizadas doutrinas e estudos publicados a respeito do tema, bem como as decisões representativas dos entendimentos pacificados no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, apresentando os fundamentos e objetivos da previsão do instituto da Sucessão de empregadores, bem como os motivos para a existência das exceções. Tudo isso para demonstrar a sua importância como forma de proteção aos direitos dos trabalhadores.

1 Sucessão trabalhista: conceito, princípios e requisitos existentes

Ensina Maurício Godinho Delgado (2010, p. 393) que “a Sucessão Trabalhista consiste no instituto justrabalhista em virtude do qual se opera no contexto da transferência de titularidade de empresa ou estabelecimento, uma completa transmissão de crédito e assunção de dívidas trabalhistas entre alienante e adquirente envolvidos”.

Francisco Ferreira Jorge Neto (2001, p. 109) entende que a “sucessão trabalhista é a mudança de propriedade pela alienação, como também quando se tem a absorção de uma empresa por outra (fusão, cisão e incorporação)”.

Assim, a sucessão trabalhista, também chamada sucessão de empregadores ou sucessão de empresários, consiste na transferência da titularidade da empresa, e desde que o sucessor continue explorando a mesma atividade econômica que explorava o sucedido, não importando a continuidade da prestação dos serviços pelo empregado, uma vez que o novo titular responde tanto pelas obrigações trabalhistas dos contratos em curso como daqueles que se extinguíram antes da transferência da titularidade da empresa. O sucedido não responde pelas dívidas trabalhistas após a sucessão.

Tal instituto jurídico foi criado como forma de proteção do trabalhador, garantindo os seus créditos trabalhistas, pois continua sendo obrigação do detentor da empresa adimpli-los. Ana Maria Câmara de Almeida (2012, p. 21) explica:

A previsão legal tem como principal objetivo garantir ao empregado o adimplemento das obrigações que o ente patronal possui quanto a ele, mesmo com a troca de titularidade da exploração da atividade econômica ou qualquer outra modificação na estrutura do mesmo, de maneira que a regra do Direito Civil que prevê que o antigo titular do negócio responde apenas pelos débitos adquiridos durante a gestão não é levada em conta, exclusivamente para fins trabalhistas, pois os arts. 10 e 448 são considerados de ordem pública, permitindo, todavia, o direito de regresso do novo titular contra o antigo.

Os fundamentos do instituto sucessório trabalhista presentes na teoria do Direito do Trabalho são: princípio da proteção ao trabalhador, princípio da continuidade da relação de emprego, a teoria da despersonalização do empregador e o princípio da intangibilidade objetiva do contrato de trabalho. Veja-se cada um nesta ordem.

A diretriz básica do Direito do Trabalho é a proteção do trabalhador, pois, conforme já dito, o empregado não tem a mesma igualdade jurídica com o empregador. A finalidade do Direito do Trabalho é alcançar essa igualdade substancial entre as partes e, para isso, é necessário proteger a parte mais frágil da relação: o empregado.

O princípio da proteção ao trabalhador está caracterizado pela intensa intervenção estatal brasileira nas relações entre empregado e empregador, limitando a autonomia da vontade. Desta forma, o Estado legisla e impõe regras mínimas que devem ser observadas pelos agentes sociais. Estas formarão a estrutura basilar de todo contrato de emprego (CASSAR, 2013).

Comentando o assunto, Michel Carlos Rocha Santos e Stéfane Maria Alves Rabelo (2012, p. 10):

Veja-se, portanto, que o princípio da proteção, nos seus desdobramentos ou “subprincípios”, tem força normativa importante na tutela do trabalhador nas situações que configurem a sucessão trabalhista. Especialmente, a condição mais benéfica reforça a intangibilidade contratual, assegurando que os benefícios adquiridos pelo empregado ao longo do contrato não sejam retirados pelo empregador sucessor.

Com relação ao princípio da continuidade da relação de emprego, conforme ensina José Cairo Júnior (2012, p. 105), regra geral, esta relação tende a ser de trato sucessivo, em face da própria hipossuficiência do empregado, pois necessita do produto

do trabalho, que lhe proporciona fonte de renda própria e para sua família. Por isso, quando aceita o emprego, presume-se que pretende permanecer nele por tempo indeterminado.

Desta forma, a regra é que o empregado passe a integrar a estrutura da empresa de forma permanente. Também por conta disso, a regra geral quanto ao prazo do contrato de emprego é que este é indeterminado.

Como se pode notar, a sucessão trabalhista tem este princípio como fundamento, mas também garante a efetividade dele, ao preservar as garantias do contrato de trabalho ainda que haja mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa, conforme explica Maurício Godinho Delgado (1999, p. 93):

Finalmente, a figura celetista examinada - se integrada de seus dois requisitos - assegura a concretização plena da continuidade da relação empregatícia em contextos de alterações intra ou interempresariais. Mesmo que se modifique a figura do empregador, permite o instituto sucessório que o contrato de trabalho permaneça preservado, garantindo-se a manutenção da antiga relação de emprego já em face do novo titular do empreendimento.

Já tratando da teoria da despersonalização do empregador, faz-se necessário, inicialmente, recorrer ao conceito legal de empregador previsto no art. 2º da CLT: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.”

Como se nota, na parte inicial do artigo, considera-se empregador a empresa. Ocorre que esta é a atividade econômica produtiva organizada, o que levou alguns doutrinadores a defender a existência de um erro do legislador. Dessa forma entende Francisco Ferreira Jorge Neto (2001, p. 63), ao expor que empregador é um dos sujeitos do contrato, e somente pessoa física ou jurídica pode contratar. Para o autor, a palavra “empresa” foi utilizada em sentido impróprio, pois ela significa atividade, que é objeto de direito, e não sujeito.

Não obstante, este artigo da CLT apresenta um viés doutrinário, com a finalidade de reforçar a teoria da despersonalização do empregador, de forma a proteger os empregados. Conforme lição de Maurício Godinho Delgado (2010, p. 379), a eleição do termo empresa tem o sentido funcional de acentuar a importância do fenômeno da despersonalização da figura do empregador. Ao enfatizar a empresa como empregador, a lei já indica que a alteração do titular da empresa não terá grande relevância na continuidade do contrato, dado que à origem justralhista interessaria mais a

continuidade da situação objetiva da prestação de trabalho empregatício ao empreendimento enfocado, independentemente da alteração de seu titular.

Por fim, para Ana Maria Câmara de Almeida (2012, p. 15), a teoria da despersonalização carrega consigo três desdobramentos, que afetam a ordem jurtrabalhista. O primeiro diz respeito à viabilização do princípio a continuidade da relação de trabalho, quando há substituição do titular da exploração da atividade econômica. O segundo contribui para proteger o empregado das constantes mudanças na estrutura das empresas, uma vez que releva alterações objetivas do contrato de trabalho que sejam prejudiciais ao empregado. O último desdobramento atinge a pessoa dos sócios da empresa, pois admite que estes sejam alcançados e respondam subsidiariamente quando o devedor principal não honrar seus compromissos deixando de arcar com os créditos trabalhistas a que seus empregados têm direito.

Por último, com relação ao princípio da intangibilidade objetiva do contrato de trabalho, este significa que não se pode alterar/modificar os aspectos objetivos do contrato de trabalho. Sobre este fundamento da sucessão, explica Maurício Godinho Delgado (1999, p. 93):

De fato, a figura sucessória surge como veículo de afirmação da intangibilidade dos contratos de trabalho, sob o ponto de vista objetivo. Ainda que se altere o sujeito de direito localizado no pólo passivo do contrato (o empregador) - alteração subjetiva, pois - o contrato mantém-se inalterado no que tange às obrigações e direitos dele decorrentes.

E, ainda consoante este autor, 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 afete, significativamente, os contratos empregatícios anteriores.

Advirta-se que tal fundamento deve ser lido em conjunto com o princípio da inalterabilidade contratual lesiva ou *in pejus*, que tem fundamento legal no art. 468 da CLT: “Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.”

Assim, a intangibilidade contratual objetiva que se fala é no sentido, conforme explicado acima, de se preservar as garantias dadas pelo antigo empregador, mantendo o contrato, no seu aspecto objetivo, intacto a modificações prejudiciais ao trabalhador. No

que se refere à modificações/alterações benéficas, lógico, será permitida a mudança, desde que, consoante o texto da lei, haja o mútuo consentimento.

A sucessão trabalhista possui como fundamento legal os artigos 10 e 448 da Consolidação das Leis do Trabalho. Seus requisitos ou pressupostos que a caracterizam são: a alteração na estrutura jurídica ou na propriedade da empresa; e a continuidade da atividade empresarial. Será visto cada um deles a seguir:

Conforme lição de Alexandre Agra Belmonte (2007, p. 58), não importa qual foi a forma adotada para a transferência de titularidade do empreendimento ou do estabelecimento (permuta, doação, venda, arrendamento, etc.), nem a forma como houve a alteração na estrutura jurídica (altera-se a modalidade societária, a incorporação, a fusão ou a cisão de empresas, etc.). Ocorrendo, restará configurada a Sucessão Trabalhista.

Caracteriza também a sucessão a transferência, total ou parcial, de uma empresa. Como informa Ana Maria Câmara de Almeida (2012, p. 24):

Ocorre a transferência de uma universalidade, que pode ser constituída pelo “controle da sociedade”, como de partes integrantes de sua estrutura, contanto que dela decorra interferência relevante no contrato de trabalho. Assim, a sucessão de empregador ocorre tanto na transferência de toda a organização econômico-jurídica, quanto na transferência apenas de determinados estabelecimentos, que, para que assim se caracterizem, devem estar organizados de maneira a possibilitar a continuação de suas atividades normais, possuindo os elementos essenciais para o seu funcionamento, com a possibilidade de produzir lucro futuro.

Observe-se que, pelo exposto, jamais haverá sucessão na simples transferência da propriedade de coisas singulares. Explica Délio Maranhão *apud* Maurício Godinho Delgado (1999, p.89):

Incidindo a sucessão trabalhista em situações de transferência de unidades econômico-jurídicas, isto é, de universalidades, conclui-se que não opera os efeitos dos arts. 10 e 448, CLT, a simples transferência de coisas singulares (como, por exemplo, máquinas e equipamentos). Não há, pois, sucessão de empregadores “no caso de venda de máquinas ou coisas singulares. A sucessão pressupõe a transferência de uma para outro titular de uma organização produtiva, ainda que parte de um estabelecimento destacável como unidade econômica”.

Advirta-se, conforme Ana Maria Câmara de Almeida (2012, p. 24), que o jurista deve estar atento à prova da transferência da empresa. Para que se configure a sucessão é fundamental que reste comprovada a transferência da titularidade da empresa de um

sujeito para o outro, não se configurando o instituto nos casos em que um empresário se estabelece em local que já tenha servido de estabelecimento para outra empresa, mesmo que se utilize de parte de seu maquinário e contrate alguns de seus empregados. A transferência deve ser da atividade econômica produtiva organizada.

Por fim, levando-se em conta o princípio da primazia da realidade, a ocorrência da transferência pode ser provada por qualquer título hábil. Consoante explica Maurício Godinho Delgado (1999, p. 90), “a princípio, é indiferente à ordem justrabalhista a modalidade de título jurídico utilizado para o *trepassé* efetuado. Qualquer título jurídico hábil a operar transferência de universalidades no direito brasileiro é compatível com a sucessão de empregadores”.

Já com relação à continuidade da atividade empresarial, esta não pode sofrer solução de continuidade, devendo o sucessor permanecer explorando a mesma atividade econômica do antigo empregador. Ensina Vólia Bomfim Cassar (2013, p. 472) que o fato gerador da sucessão é a transferência do negócio. Entretanto, este ato é complexo e só se aperfeiçoa quando outro ocorre. Não basta a transferência, é necessário, ainda, que o empresário sucessor continue a explorar a mesma atividade-fim que o sucedido. Se comprou o negócio para fechá-lo, não houve sucessão. Se o adquiriu para mudar a atividade-fim, não houve sucessão.

A continuidade da prestação laboral era um requisito que a doutrina tradicional elencava, ao lado dos outros dois vistos acima. Neste caso, os empregados deveriam continuar a prestar serviços ao novo titular da empresa para que ocorresse a sucessão.

Atualmente, este requisito não é mais considerado essencial, ou seja, ainda que não ocorra a continuidade da prestação de serviços dos empregados ao novo empregador, se estiverem presentes os outros dois requisitos já comentados, opera-se a sucessão trabalhista normalmente. Conforme explica Ana Maria Câmara de Almeida (2012, p. 22) exigir, nesta hipótese, este requisito, seria anular a efetividade dos arts. 10 e 448 da CLT, deixando o trabalhador completamente desamparado diante de alterações a que não deu causa e muito menos dependiam de sua vontade.

Em consonância com este entendimento, a SDI-1 do TST editou a OJ 261, *in verbis*:

261. BANCOS. SUCESSÃO TRABALHISTA (inserida em 27.09.2002)

As obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para o banco sucedido, são de responsabilidade do sucessor, uma vez que a este foram transferidos os ativos, as agências, os direitos e deveres contratuais, caracterizando típica sucessão trabalhista.

2 Efeitos da Sucessão Trabalhista: regra geral

Agora será exposto o que acontece, em regra, com as figuras jurídicas da sucessão de empregadores, quais sejam: o empregador sucedido e o sucessor.

Como regra geral, o sucedido não tem qualquer responsabilidade sobre os créditos trabalhistas constituídos em período anterior à transferência, conforme restou demonstrado acima, na OJ 261 da SDI-1 do TST.

Não obstante, importante observar o que diz o art. 1.146 do Código Civil: “O adquirente do estabelecimento responde pelo pagamento dos débitos anteriores à transferência, desde que regularmente contabilizados, continuando o devedor primitivo solidariamente obrigado pelo prazo de um ano, a partir, quanto aos créditos vencidos, da publicação, e, quanto aos outros, da data do vencimento.”

Pela primeira leitura do dispositivo, poder-se-ia pensar que o sucedido seria solidariamente responsável pelos débitos anteriores à transferência, contabilizados, durante um ano, a contar da publicação da transferência do estabelecimento, quanto aos créditos vencidos, ou da data do vencimento, em relação aos demais. Sendo assim, o referido artigo contradiz o que foi dito anteriormente, quando foi explicado que o sucedido não tem nenhuma responsabilidade.

Ocorre que a ausência de responsabilidade do antigo empregador se refere aos créditos trabalhistas, e este dispositivo do Código Civil só se aplica às dívidas negociais do empresário. Esclarece Marcelo Gazzí Taddei (2009) é preciso deixar bastante claro, também, que essa sistemática de sucessão obrigacional prevista no art. 1.146 do Código Civil só se aplica às dívidas comuns do empresário, decorrentes das suas relações travadas em consequência do exercício da empresa (Ex: dívida com fornecedores, com campanhas publicitárias, empréstimos bancários, etc.). Em se tratando, todavia, de dívidas tributárias ou trabalhistas, não se aplica o disposto no art. 1.146 do Código Civil, uma vez que possuem regimes jurídicos próprios para sucessão, previstos em legislação específica (arts. 133 do CTN e 448 da CLT, respectivamente).

Já com relação ao sucessor, consoante já dito, a sucessão trabalhista provoca a transferência de direitos e obrigações contratuais, pelo que o passivo trabalhista do empreendimento transfere-se integralmente.

Desta forma, o sucessor responde pelos créditos trabalhistas passados, do presente e do futuro. E este só responde, pois ele é quem administra a empresa a qual o empregado se encontra vinculado (art. 2º da CLT). Assim, o responsável pelo pagamento da condenação é, portanto, a empresa, ou seja, o conjunto de bens materiais

e imateriais que compõe o empreendimento. São esses bens que, em última análise, serão arrecadados através da penhora, para satisfazer a condenação, pouco importando quais são as pessoas físicas detentoras ou proprietárias deles. Consoante lição de Francisco Ferreira Jorge Neto (2001, p. 121), não se pode esquecer o fator econômico da Sucessão Trabalhista. Explica que a garantia dos contratos faz-se em função do patrimônio que se insere na própria atividade empresarial (fundo de comércio), logo a responsabilidade dos contratos extintos antes da sucessão é do sucessor.

Importante observar que na prática, algumas vezes, há a estipulação, no contrato de transferência da empresa, da cláusula de não responsabilização, onde se determina que o sucessor não será responsável pelas dívidas anteriores à transferência. Ocorre que esta cláusula não tem efeitos no âmbito do Direito do Trabalho, permanecendo com o empregado o direito de acionar o sucessor para garantir o adimplemento das verbas trabalhistas. De acordo com Alexandre Agra Belmonte (2007, p. 60):

O fato é que além do princípio da continuidade do contrato, que informa o Direito do Trabalho, as dívidas trabalhistas contraídas anteriormente acompanham o titular do momento. Afinal, foi para o desenvolvimento desse negócio que o trabalho do empregado ou ex-empregado contribuiu. Responde então o sucessor, independentemente de cláusula particular firmada com o sucedido, de exclusão de responsabilidade, pelos contratos de trabalho anteriores à transferência, tendo, no entanto, ação regressiva em relação ao cedente.

Portanto, tal cláusula somente pode gerar efeitos entre as partes contratantes (*inter partes*), podendo o sucessor ingressar com posterior ação de regresso contra o sucedido. Esclarece Maurício Godinho Delgado (1999, p. 96) que nesse quadro normativo, semelhantes cláusulas contratuais civis entre as empresas pactuantes produzirão repercussões apenas no circuito jurídico exterior ao Direito do Trabalho, sendo impotentes para provocar consequências justralhistas. Não se trata de negar importância à existência desse tipo de cláusula no que tange à regulação das relações jurídicas interempresariais, mas apenas de esclarecer que seus efeitos cingem-se somente às relações jurídicas civis ou comerciais entre as empresas, não afetando os direitos e prerrogativas contratuais do empregado.

3 Casos Excepcionais na Sucessão Trabalhista

Serão estudados, no presente tópico, os casos em que a responsabilidade do sucedido e sucessor se dá de maneira diversa da regra geral, acompanhado do respectivo entendimento jurisprudencial.

Como foi visto, com a sucessão trabalhista, o sucessor fica responsável pelos créditos trabalhistas dos empregados, não restando qualquer responsabilidade para o sucedido, ratificando o fenômeno da despersonalização do empregador, e que a mudança na estrutura jurídica desta não afeta os direitos dos trabalhadores, conforme expõe o art. 10 da CLT.

Ocorre que, em alguns casos, com base nessa ideia de que a responsabilidade é exclusiva do sucessor, o empregador de má-fé pode utilizar tal instituto trabalhista com o propósito de enganar os trabalhadores, mediante fraude, passando a empresa para um terceiro que ele sabe não tem condições de honrar o pagamento dos créditos trabalhistas dos empregados.

Não obstante a doutrina afirmar que a responsabilidade é exclusiva do sucessor, excepcionalmente, em casos de fraude, não se pode permitir que o empregado fique desamparado, deixando de receber os direitos a que faz jus.

Mauro Schiavi (2008, p. 499-506) possui o seguinte entendimento:

Pensamos que subsiste a responsabilidade solidária da sucessora em caso de fraude (artigos 9º e 942 do CC) e também subsidiária, mesmo não havendo fraude, nas hipóteses em que a empresa sucessora não apresenta patrimônio suficiente para solver o crédito trabalhista, ou para maior efetividade do recebimento deste. A responsabilidade subsidiária da empresa sucedida se justifica como medida inibidora de fraudes e encontra suporte nos princípios constitucionais da livre iniciativa, valores sociais do trabalho, dignidade da pessoa humana do trabalhador (artigo 1º, e 170, da CF) e também da função social da empresa e da propriedade (artigo 5º, da CF).

Pensar que não se pode responsabilizar o sucedido no caso de fraude é agir de modo contrário ao Princípio da Proteção ao Trabalhador, que visa proteger o empregado, parte vulnerável na relação de trabalho, especificamente para manter a prevalência da condição mais benéfica ao trabalhador. Também fere o princípio da primazia da realidade, expresso no art. 9º da CLT: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”

Além disso, quando o legislador estabeleceu a sucessão de empregadores nos arts. 10 e 448 da CLT, não pretendeu excluir de maneira absoluta a responsabilidade do empregador anterior. Quis o legislador, como já foi explicado, conceder ao empregado a

garantia de voltar-se contra quem possuir a empresa, no intuito de facilitar o recebimento dos seus créditos, removendo-se qualquer obstáculo ao pagamento. Desta forma, se a sucessão trabalhista se deu com o intuito de prejudicar o empregado, não pode ter seus efeitos normais aplicados, pois estaria prejudicando, ao invés de facilitar o trabalhador na obtenção dos seus créditos.

Por conta disso, o entendimento jurisprudencial é de que há responsabilidade do empregador sucedido quando há fraude na sucessão. Nesse sentido, o Tribunal Superior do Trabalho, conforme ementa a seguir exposta:

RECURSO DE REVISTA - SUCESSÃO TRABALHISTA - RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA - SUCEDIDO E SUCESSOR. Nos termos dos arts. 10 e 448 da CLT, operada a sucessão empresarial, a empresa sucessora é responsável por todas as obrigações trabalhistas contraídas pela sucedida. **Em regra, cabe unicamente à sucessora responder pela integralidade dos débitos trabalhistas** dos empregados e ex-empregados da empresa sucedida. **Somente em casos excepcionais - especialmente fraude trabalhista - é possível a responsabilização solidária das empresas sucedida e sucessora**, o que não ficou evidenciado nos autos. Recurso de revista não conhecido. (TST - RR: 18338020125180010 1833-80.2012.5.18.0010, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 25/09/2013, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 27/09/2013).

A conclusão, portanto, é pela responsabilidade solidária, quando houver comprovado conluio fraudatório entre sucessor e sucedido, com fundamento no art. 8º, parágrafo único e 9º da CLT e o arts. 186 e 942 do Código Civil.

Com relação ao art. 9º da CLT, já transcrito, informa que é nulo de pleno direito ato tendente a fraudar os direitos trabalhistas. Já o art. 8º, parágrafo único expõe que o direito comum é fonte subsidiária do Direito do Trabalho: “O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.”

Com base nesse último artigo, aplicam-se, no caso da sucessão trabalhista fraudatória, os arts. 186 do Código Civil: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.” E o artigo 942 do CC: “Os bens do responsável pela ofensa ou violação do direito de outrem ficam sujeitos à reparação do dano causado; e, se a ofensa tiver mais de um autor, todos responderão solidariamente pela reparação.”

Por fim, registre-se o entendimento do TST na Orientação Jurisprudencial Transitória nº 30:

30. CISÃO PARCIAL DE EMPRESA. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. PROFORTE (DJ 09.12.2003).

É solidária a responsabilidade entre a empresa cindida subsistente e aquelas que absorverem parte do seu patrimônio, quando constatada fraude na cisão parcial.

Ocorre também que, algumas vezes, mesmo sem o intuito fraudatório, essa alteração/transferência afetará os contratos, comprometendo as garantias deste, o que faz com que a sucessão trabalhista, ao produzir seus efeitos normais, prejudique os empregados que vêm diminuída a possibilidade de recebimento dos seus créditos. Assim estabelece a Jurisprudência Trabalhista que, nestes casos, haverá a responsabilidade subsidiária do antigo empregador:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. SUCESSÃO TRABALHISTA. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DA EMPRESA SUCEDIDA . Pode-se afirmar que o Direito do Trabalho, como regra geral, não preserva, em princípio, qualquer responsabilidade (solidária ou subsidiária) do alienante pelos créditos trabalhistas relativos ao período anterior à transferência. **Essa é a regra geral, que resulta da consumação plena dos efeitos da figura sucessória: o sucessor assume, na integralidade, o papel de empregador, respondendo por toda a história do contrato de trabalho. Contudo, a jurisprudência também tem inferido do texto genérico e impreciso dos arts. 10 e 448 da CLT a existência de responsabilidade subsidiária do antigo empregador pelos valores resultantes dos respectivos contratos de trabalho, desde que a modificação ou transferência empresariais tenham sido aptas a afetar (arts. 10 e 448) os contratos de trabalho. Ou seja, as situações de sucessão trabalhista propiciadoras de um comprometimento das garantias empresariais deferidas aos contratos de trabalho seriam, sim, aptas a provocar a incidência da responsabilização subsidiária da empresa sucedida.** Isso significa que a jurisprudência tem ampliado as possibilidades de responsabilização subsidiária do antigo titular do empreendimento por além das situações de fraude comprovadas no contexto sucessório (art. 9º, CLT; art. 159, CCB/1.916, e art. 186, CCB/2003, combinados com art. 8º, parágrafo único, CLT). Mesmo que não haja fraude, como no caso dos autos, porém **comprometimento das garantias empresariais deferidas aos contratos de trabalho, incidiria a responsabilidade subsidiária da empresa sucedida.** Por tais razões, deve ser mantida a reponsabilidade solidária da Agravante, registrando-se que o recurso de revista patronal não pretende eventual reforma no tocante à limitação à responsabilidade subsidiária. Agravo desprovido. (TST - Ag-AIRR: 2305001020095110005, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 23/04/2014, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 25/04/2014).

Com relação à substituição de Concessionário de Serviços Públicos, faz-se necessário traçar alguns conceitos, para posteriormente analisar as exceções daí decorrentes.

A sua definição legal está no art. 2º, inciso II da lei nº 8.987/95: “Concessão de serviço público: a delegação de sua prestação, feita pelo poder concedente, mediante licitação, na modalidade de concorrência, à pessoa jurídica ou consórcio de empresas que demonstre capacidade para seu desempenho, por sua conta e risco e por prazo determinado.”

Ocorre que alguns concessionários destes serviços públicos investem na criação dos bens materiais e imateriais para a exploração da atividade, outros optam pelo arrendamento, cessão, o qualquer outro negócio jurídico, com aproveitamento total ou parcial dos bens existentes, de propriedade do Estado ou do particular (CASSAR, 2013).

Caso haja a substituição de um concessionário de serviço público por outro, haverá duas possibilidades, sendo que ambas fogem à regra geral de responsabilidade na sucessão de empregadores, desde que o novo concessionário aproveite do anterior, mesmo que parcialmente, seu acervo, contratos, ponto, bens, etc., conforme dispõe a OJ nº 225 da SDI-1 do TST:

225. CONTRATO DE CONCESSÃO DE SERVIÇO PÚBLICO. RESPONSABILIDADE TRABALHISTA (nova redação) - DJ 20.04.2005

Celebrado contrato de concessão de serviço público em que uma empresa (primeira concessionária) outorga a outra (segunda concessionária), no todo ou em parte, mediante arrendamento, ou qualquer outra forma contratual, a título transitório, bens de sua propriedade:

I - em caso de rescisão do contrato de trabalho após a entrada em vigor da concessão, a segunda concessionária, na condição de sucessora, responde pelos direitos decorrentes do contrato de trabalho, sem prejuízo da **responsabilidade subsidiária da primeira concessionária** pelos débitos trabalhistas contraídos até a concessão;

II - no tocante ao contrato de trabalho extinto antes da vigência da concessão, a responsabilidade pelos direitos dos trabalhadores será **exclusivamente da antecessora**.

Assim, duas foram as exceções estabelecidas pelo TST:

A) Excluiu a responsabilidade do sucessor dos contratos trabalhistas extintos antes da vigência da sucessão, sendo estes de responsabilidade exclusiva do sucedido (contrariando a Orientação Jurisprudencial nº 261 da SDI-1 do Tribunal Superior do Trabalho);

B) Com relação aos contratos de trabalho que tenha sido extintos depois da concessão, a responsabilidade pelo adimplemento é do sucessor, porém há também a

responsabilidade subsidiária do sucedido pelos débitos trabalhistas contraídos até a concessão.

Isso se deve, pois, conforme ensinamentos de José dos Santos Carvalho Filho (2014, p. 405), o concessionário desempenha uma atividade delegada por sua conta e risco. Por essa razão, o concedente (que delega a atividade) não tem nenhuma responsabilidade no que se refere às contratações firmadas pelo concessionário. Desta forma, muito menos razão há para se atribuir tal responsabilidade ao novo concessionário, que nada mais é do que uma pessoa a quem o Estado delegou a atividade que antes era atribuída ao anterior. Ou seja, a relação do antigo concessionário não é diretamente com o novo, mas com o Estado, que lhe havia delegado contratualmente o serviço público.

Existe também a possibilidade da nova concessionária não utilizar bens da propriedade da antiga concessionária, quando, então, não haverá sucessão. No mesmo sentido, Alexandre Agra Belmonte (2007, p. 63/64), exemplificando com o caso da pessoa obter o direito de exploração de canal de televisão ou rádio, ou o direito de exploração de linhas de ônibus, sem a assunção da unidade produtiva.

Passa-se a tratar agora acerca da sucessão trabalhista no caso da empresa sofrer falência ou recuperação judicial. Dispõe a Lei nº. 11.101 de 2005, nos arts. 60, parágrafo único e 141, inciso II o seguinte:

Art. 60. Se o plano de recuperação judicial aprovado envolver alienação judicial de filiais ou de unidades produtivas isoladas do devedor, o juiz ordenará a sua realização, observado o disposto no art. 142 desta Lei.

Parágrafo único. O objeto da alienação estará livre de qualquer ônus e não haverá sucessão do arrematante nas obrigações do devedor, inclusive as de natureza tributária, observado o disposto no § 1º do art. 141 desta Lei.

(...)

Art. 141. Na alienação conjunta ou separada de ativos, inclusive da empresa ou de suas filiais, promovida sob qualquer das modalidades de que trata este artigo:

(...)

II – o objeto da alienação estará livre de qualquer ônus e não haverá sucessão do arrematante nas obrigações do devedor, inclusive as de natureza tributária, as derivadas da legislação do trabalho e as decorrentes de acidentes de trabalho.

Portanto, conforme expressos nos artigos acima, o adquirente de empresa, em hasta pública, na recuperação judicial ou na falência, não sucede o antigo empresário.

Explica o artigo da lei, Ana Maria Câmara de Almeida (2012, p. 40):

Assim, não importa se a transferência foi da universalidade da unidade produtiva, ou de partes divididas, ou ainda, por quaisquer das formas de alienação admitidas na liquidação concursal. De acordo com o dispositivo, o arrematante não sucederá o falido nas obrigações que tenha assumido, nem

mesmo as que se referem a verbas que tradicionalmente têm tratamento diferenciado, como as de natureza tributária e trabalhista, com seu fundamento alimentar. Livre de qualquer ônus estará a propriedade adquirida.

Estes dispositivos da Lei de Falências foram objeto de polêmica doutrinária e jurisprudencial, pois alguns entendiam que eles colidiam com os arts. 10 e 448 da CLT, que estabelecem a sucessão trabalhista em caso de qualquer mudança na estrutura jurídica ou da propriedade da empresa, além do art. 449, também da CLT, pois este estabelece que “Os direitos oriundos da existência do contrato de trabalho subsistirão em caso de falência, concordata ou dissolução da empresa” (BELMONTE, 2007).

No entanto, deve prevalecer o disposto na Lei de Falências, pois os dois diplomas legais (CLT e lei nº 11.101/2005) encontram-se no mesmo plano hierárquico das normas, porém a primeira estabelece uma regra geral, a qual é excepcionada pela segunda. Assim expõe Alexandre Agra Belmonte (2007, p. 63):

Ora, se a CLT é uma lei especial, a de Falências também o é. Deve-se assim entender que a CLT, como regra, estabelece o princípio jurídico da sucessão nas transferências, exceto, por força de lei posterior à sua edição, nos casos de alienação conjunta ou separada de ativos, inclusive da empresa ou de suas filiais, destinadas à satisfação dos credores da massa, entre eles o trabalhista. E a nova lei assim o faz para permitir que a venda, sem ônus, possa alcançar bom preço no mercado e assim satisfazer os credores.

Assim, deve-se concluir que a CLT é uma norma geral que trata das hipóteses de sucessão, mas a Lei de Falência e Recuperação Judicial é uma lei que, dentro do tema da sucessão trabalhista, versa especificamente acerca do tratamento dado ao instituto quando da falência ou da recuperação da empresa. Há sucessão, portanto, quando da transferência de propriedade da empresa, mas não no caso específico tratado pela lei nº 11.101/05.

Além disso, o Supremo Tribunal Federal já se manifestou pela constitucionalidade destes artigos da Lei de Falência, conforme ementa da ADI 3934, abaixo transcrita:

AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. ARTIGOS 60, PARÁGRAFO ÚNICO, 83, I E IV, c, E 141, II, DA LEI 11.101/2005. FALÊNCIA E RECUPERAÇÃO JUDICIAL. INEXISTÊNCIA DE OFENSA AOS ARTIGOS 1º, III E IV, 6º, 7º, I, E 170, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL de 1988. ADI JULGADA IMPROCEDENTE. I - Inexiste reserva constitucional de lei complementar para a execução dos créditos trabalhistas decorrente de falência ou recuperação judicial. II - Não há, também, inconstitucionalidade quanto à

ausência de sucessão de créditos trabalhistas. III - Igualmente não existe ofensa à Constituição no tocante ao limite de conversão de créditos trabalhistas em quirografários. IV - Diploma legal que objetiva prestigiar a função social da empresa e assegurar, tanto quanto possível, a preservação dos postos de trabalho. V - **Ação direta julgada improcedente.** (STF - ADI: 3934DF, Relator: Min. RICARDO LEWANDOWSKI, Data de Julgamento: 27/05/2009, Tribunal Pleno, Data de Publicação: DJe-208 DIVULG 05-11-2009 PUBLIC 06-11-2009 EMENT VOL-02381-02 PP-00374).

Pode-se argumentar também que não se compatibiliza com os objetivos da falência os efeitos da sucessão trabalhista. Como se sabe, na falência há uma execução especial, quando irá se reunir todos os credores para receberem todo ou parte de seus créditos (de acordo com uma ordem legal) do devedor empresário falido (CARVALHO, 2011).

Desta forma, durante o processo falimentar, são tomadas medidas para se otimizar os ganhos da empresa, bem como a venda de objetos, filiais e até mesmo, se for preciso, da própria empresa, tudo isso voltado para o objetivo de arrecadar a maior quantidade de recursos possíveis para o pagamento dos credores. Para alcançar este objetivo de maior arrecadação possível, existe essa previsão na lei de falências (art. 60, parágrafo único e 141, inciso II), de não haver sucessão do arrematante nas obrigações do devedor, incluindo as dívidas trabalhistas, justamente para atrair um maior número de interessados na compra, pois não há estímulo maior que possa ser dado do que a certeza de que o comprador poderá obter a empresa livre de qualquer ônus do antigo proprietário. Explica Augusto César Leite de Carvalho (2011, p. 144) que esse modelo hermenêutico desenvolvido parte da premissa de que se deve sacrificar o crédito trabalhista dos antigos empregados da massa falida ou da empresa em recuperação judicial em proveito da obtenção de uma quantia maior, que seria então ofertado pela empresa, quantia essa que, por via transversa, reverteria em favor desses mesmos credores trabalhistas impedidos de demandar em juízo contra a sociedade adquirente.

Deste modo também ensina Marcelo Papaléo de Souza (2007), ao concluir que a regra é a sucessão nas transferências de negócios, mas que a lei pode excepcionar essa regra, como o fez em se tratando de transferências na recuperação judicial. E acrescenta ao estabelecer que na aquisição de qualquer bem o interessado avalia as circunstâncias que possam diminuir o valor do negócio, chegando às seguintes conclusões: a) a restrição à sucessão pode importar em benefícios a todos os envolvidos, como o pagamento de maior número de credores, a geração de impostos e a conservação da unidade produtiva; b) no caso da recuperação judicial, o devedor continuará a existir,

tendo, com o produto da alienação, responsabilidade pelo pagamento de todos os direitos dos seus empregados.

Advirta-se que os empregados não ficam desamparados, pois estes participam do processo falimentar na qualidade de credores, além de terem a prerrogativa de serem um dos primeiros a serem pagos, de acordo com a classificação dos créditos prevista no art. 83, inciso I da Lei 11.101/2005. Entende Ana Maria Câmara de Almeida (2012, p. 41) que dentro desta lógica, os créditos de natureza trabalhista somente podem ser exigidos da própria sociedade falida, jamais de sua sucessora. Para ter seus créditos satisfeitos, o obreiro que tiver prestado serviços à falida deverá habilitar seus créditos junto ao juízo universal e aguardar a liquidação do patrimônio. Respeitada a ordem de preferência prevista pelo art. 83 da Lei nº 11.101/05, poderá o credor trabalhista ter satisfeita sua pretensão.

A última exceção está prevista na Orientação Jurisprudencial nº 92 da Seção de Dissídios Individuais I (SDI-1) do TST, *in verbis*:

92. DESMEMBRAMENTO DE MUNICÍPIOS. RESPONSABILIDADE TRABALHISTA (inserida em 30.05.1997)

Em caso de criação de novo município, por desmembramento, cada uma das novas entidades responsabiliza-se pelos direitos trabalhistas do empregado no período em que figurarem como real empregador.

Neste caso, o empregado poderá optar pelo Município que tiver interesse em trabalhar e, se for para o novo, este responderá a partir desse momento, enquanto o antigo responde pelas obrigações trabalhistas até o momento do desmembramento.

Alexandre Agra Belmonte (2007, p. 61/62) diz, como argumento favorável a OJ nº 92, que “não se justifica que um novo município, que, por força de norma constitucional tem autonomia político-administrativa e necessidade de aparelhamento, inicie a sua existência com ônus contraído por outrem”.

É interessante, no entanto, registrar a posição contrária de Vólia Bomfim Cassar (2013, p. 463):

Esta posição contrária todos os fundamentos da sucessão e viola os arts. 10 e 448 da CLT, pois a nova unidade deveria suceder às dívidas trabalhistas porventura existentes antes do desmembramento, assim como os contratos vigentes na época. Ora, se o novo Município aproveitou o concurso realizado pelo trabalhador para ingresso no emprego, dentro da antiga região (com toda razão, pois incluía em seu limite territorial), deve trazer o contrato como um todo e não apenas a parte que permanece no novo Município. Dividir o contrato em dois períodos, com “empregadores” diferentes, é o mesmo que dizer que são dois os contratos, logo, o segundo teria sido firmado sem a

observância do art. 37, II, da CRFB, pois sua nova admissão ocorreu sem prévia aprovação em concurso público.

Admite a Autora, que nessa situação seria permitido a ruptura do primeiro contrato, com o pagamento das verbas rescisórias, e uma nova pactuação com o novo empregador, após a aprovação em novo concurso público. Ou, no máximo, a cessão provisória dos empregados do Município primitivo para o Novo até que este contrate, por concurso público, seus próprios empregados (CASSAR, 2013).

Não obstante os razoáveis fundamentos da autora, a posição prevalecente no TST ainda é a exposta na OJ transcrita acima, conforme se vê na seguinte ementa do Agravo de Instrumento em Recurso de Revista (decisão publicada em 2013):

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. 1) INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. TRANSPOSIÇÃO DO REGIME CELETISTA PARA O ESTATUTÁRIO NÃO CONFIGURADA. EMPREGADA ADMITIDA ANTES DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988, SOB O REGIME CELETISTA, SEM APROVAÇÃO EM CONCURSO PÚBLICO. A jurisprudência do STF (através da ADI nº 1150-2) e do TST pacificaram-se no sentido de que, independentemente do que dispõe a lei instituidora do RJU, não ocorre a conversão automática do regime celetista para o administrativo nos casos de antigos servidores admitidos antes da CF/88, sem a prestação e aprovação em concurso público para a posse no novo cargo resultante do RJU (art. 37, II, da CF). No caso, o Tribunal Regional, em análise ao conjunto fático-probatório dos autos, consignou que a Reclamante foi admitida, sob o regime celetista, em março/1977, sem aprovação em certame público, para o exercício da função de -merendeira- (zeladora) no Município de Matias Olímpio e, em 1.1.1997, em razão do desmembramento do Município de São João do Piauí, a obreira foi transferida para laborar no novo ente público, no exercício da mesma função, sem solução de continuidade na prestação dos serviços. Desse modo, diante do quadro fático delineado na decisão recorrida - mormente no que se refere à adoção do regime celetista -, não se há falar em extinção do contrato de trabalho, afastando-se, assim, a alegação de incompetência da Justiça do Trabalho. 2) SERVIDOR PÚBLICO CELETISTA. **DESMEMBRAMENTO DE ESTADOS E MUNICÍPIOS. EFEITOS NO CONTRATO DE TRABALHO. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. Em vista do princípio constitucional de autonomia política e administrativa de Estados e Municípios (art. 18, caput, CF), não cabe falar-se, para fins de responsabilidade, em sucessão trabalhista nas situações que envolvam desmembramento de Estados e Municípios (OJ 92, SDI-1/TST).** Entretanto, a incontroversa continuidade do contrato empregatício, desde antes de 05.10.1988, na antiga unidade política municipal e, após a CF, na nova unidade política municipal desmembrada, produz efeitos jurídicos relevantes, especialmente quanto à higidez da relação de emprego, sem conversão de regimes, até que seja prestado, com aprovação, concurso público pelo servidor celetista pré-CF/88. Desse modo, não se pode considerar irregular o contrato, por falta de concurso, uma vez que a memória contratual remonta a período anterior à CF/88, como também não se pode considerar convertido, automaticamente, o vínculo em relação administrativa, em vista da não aprovação ainda do servidor em concurso público. Assim sendo, não há como assegurar o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstituiu os fundamentos da decisão denegatória, que ora subsiste por seus próprios

fundamentos. Agravo de instrumento desprovido. (TST - AIRR: 2785720115220105 278-57.2011.5.22.0105, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 15/05/2013, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/05/2013).

Considerações finais

Com a previsão do instituto justralhista da Sucessão de empregadores (ou Sucessão Trabalhista), nota-se que o intuito do legislador foi conferir uma garantia aos empregados, pois estes não terão seus direitos atingidos pela mudança na estrutura jurídica ou pela transferência da propriedade da empresa (art. 448 da CLT).

O vínculo trabalhista é formado entre o trabalhador e a empresa, enquanto atividade econômica organizada (art. 2º da CLT) sendo, portanto, dever de quem a comanda adimplir as obrigações trabalhistas. Como foi visto, na sucessão é repassado ao sucessor todos os direitos do antigo empregador, como também é transferido todos os deveres, restando inalterado os direitos a que faz jus os empregados (art. 10 da CLT), devendo estes cobrarem do sucessor a efetivação dos seus direitos.

No entanto, essa transferência da responsabilidade das obrigações trabalhistas do sucedido para o sucessor é a regra geral, existindo inúmeras exceções.

As exceções para os casos de fraude e de comprometimento das garantias do contrato de trabalho, onde também há responsabilidade do sucedido de maneira solidária e subsidiária, respectivamente, além do fundamento legal (arts. 8ª, parágrafo único e 9ª da CLT, e arts. 186 e 942 do Código Civil), é bastante razoável, pois do contrário restaria ineficaz os objetivos da sucessão trabalhista, podendo o antigo empregador, de má-fé, transferir a empresa para terceiro que não tivesse condições de adimplir os créditos trabalhistas, desamparando os empregados. Desta forma, para evitar que o empregador, intencionalmente, desvirtue o instituto trabalhista e prejudique os trabalhadores, e em consonância com o entendimento pacificado nos tribunais trabalhistas, acaba sendo atribuída responsabilidade àquele, solidária ou subsidiariamente, conforme o caso.

Com relação à hipótese de substituição de concessionário de serviço público, conforme estipulado na OJ nº 225 da SDI-1 do TST, existe a responsabilidade subsidiária do antigo concessionário, pelos créditos dos contratos de trabalho extintos após a entrada em vigor da nova concessão, se o novo concessionário utilizar parte ou o total de bens daquele. Já no caso de contratos extintos antes da entrada em vigor da nova concessão, ou no caso do novo concessionário não utilizar bens da propriedade do

antigo concessionário, não haverá a sucessão, ficando o sucedido responsável pelos créditos trabalhistas. Isso ocorre, pois o concessionário presta o serviço público delegado por sua conta e risco, sendo de sua inteira responsabilidade as contratações que efetua durante o período em que presta o serviço. Se o Poder Concedente não responde pelos créditos trabalhistas devidos, com muito mais razão se exime o novo Concessionário, que nada mais é do que uma nova pessoa responsável pelo serviço público delegado pelo Estado, sendo que este é que tem uma relação direta com o antigo Concessionário. Vê-se, portanto, que para essa regra prevista na OJ, o TST levou em consideração mais as normas de direito administrativo sobre concessão de serviço público e o interesse público do Estado, do que a proteção a ser conferida aos trabalhadores, havendo necessidade dos concessionários terem mais responsabilidade e cautela nas suas contratações, e o Estado o dever de fiscalizar se os direitos trabalhistas estão sendo cumpridos por aqueles.

Já no caso da Lei de Falência e Recuperação Judicial (lei nº 11.101/05), onde está prevista que não haverá a sucessão na compra da empresa em hasta pública, tal exceção resta plenamente justificada, pois além do fato desta lei representar um caso específico e excepcional em relação à regra geral prevista na CLT, os efeitos da sucessão trabalhista não são compatíveis com os objetivos da lei de falências. Nesta o objetivo é apurar a maior quantidade de valores possíveis para se fazer o pagamento dos credores, que estão reunidos na execução universal ou fazendo parte do plano de recuperação da empresa. Para isso, como forma de atrair uma maior quantidade de compradores, bem como para que estes possam ofertar uma quantidade elevada pela compra da empresa ou de suas unidades produtivas, estipula-se que ela é adquirida sem qualquer ônus. Além disso, os trabalhadores não serão tão prejudicados, pois as quantias apuradas com a venda da empresa serão utilizadas para pagamento dos credores, sendo que os empregados têm preferência no recebimento, conforme art. 83, inciso I da lei nº 11.101/2005.

Por último, no caso da exceção prevista para o caso de desmembramento de Municípios, consoante a OJ nº 92 da SDI-1 do TST, justifica-se a não incidência dos efeitos da Sucessão Trabalhista com base no princípio constitucional da autonomia política e financeira dos Entes Federativos. Portanto, levando-se em consideração questões de interesse público, não é razoável que um Município inicie sua existência com ônus e deveres contraídos por outrem.

Em suma, pode-se concluir que a Sucessão Trabalhista é um instituto protetivo dos direitos trabalhistas, mantendo inalterados os direitos dos empregados diante das

mudanças na estrutura ou na propriedade da empresa, responsabilizando o sucessor pelas obrigações trabalhistas, mas que existem exceções, todas justificadas, seja com base na necessidade ampliação das garantias dos trabalhadores (Como no caso da fraude), seja pelo fato da exceção está prevista em lei (a exemplo da lei de falência), ou mesmo porque há outros interesses preponderantes (caso da concessão de serviço público e do desmembramento de Município).

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Ana Maria Câmara de. **Sucessão trabalhista e a nova lógica da falência e recuperação de empresas**. Trabalho de conclusão de curso de Pós-graduação. Universidade Cândido Mendes, Rio de Janeiro. 2012. Pode ser acessado em: <http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/K220299.pdf>.

BELMONTE, Alexandre Agra. A responsabilidade da empresa por sucessão e suas exceções. **Revista do TRT/EMATRA** – 1ª Região, Rio de Janeiro, v. 18, n. 44, jul./dez. 2007.

CARVALHO, Augusto César Leite de; **Direito do Trabalho [recurso eletrônico] – curso e discurso**. Editora Evocati. Aracajú/SE. Versão 003, atualizada em dezembro de 2011.

CARVALHO FILHO, José dos Santos; **Manual de Direito Administrativo**. Editora Atlas. São Paulo, 2014. 27 edição.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. Editora Método. São Paulo, 2013. 8ª Edição.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. Editora LTr. São Paulo, 2010. 9ª Edição.

DELGADO, Maurício Godinho. Sucessão trabalhista: a renovação interpretativa da velha lei em vista de fatos novos. **Revista do Tribunal Regional Federal da 3ª Região** – Belo Horizonte, 29 (59): 85-98, Jan./Jun. 99.

CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. Editora JUSPODIVM, 2012. 7ª Edição.

JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Sucessão Trabalhista: privatizações e reestruturação do mercado financeiro**. São Paulo: LTr. 2001.

SANTOS, Michel Carlos Rocha; RABELO, Stéfane Maria Alves. Sucessão trabalhista e aplicação de princípios: ensaio a partir da teoria proposta por Robert Alexy. **XXI Encontro Nacional da CONPEDI** (Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito). 2012.

SCHIAVI, Mauro. Aspectos polêmicos e atuais da sucessão de empresas no direito do trabalho: Direito material e processual do trabalho. **LTr Suplemento trabalhista**, São Paulo. V. 44, n. 100, p. 499-506. 2008.

SOUZA, Marcelo Papaléo de. **A Nova lei de Recuperação e Falência e as suas Consequências no Direito e no Processo do Trabalho**. 2ª edição. LTr, 2007.

TADDEI, Marcelo Gazzzi. O estabelecimento empresarial e suas repercussões jurídicas. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XII, n. 65, jun 2009. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6145>. Acessado no dia 12 de março de 2014.

<<http://www.tst.jus.br/sumulas>> Acessado no dia 10 de março de 2014.

<http://www.tst.jus.br/ojs/-/asset_publisher/1N7k/content/secao-de-dissidios-indiv-uiduais-i-sdi-i?redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Ffojs%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_1N7k%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-2%26p_p_col_count%3D2> Acessado no dia 10 de março de 2014.

<<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24201507/recurso-de-revista-rr-18338020125180010-1833-8020125180010-tst>> Acessado no dia 10 de março de 2014.

<<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/21306049/recurso-de-revista-rr-798008820075010031-79800-8820075010031-tst>> Acessado no dia 15 de março de 2014.

<<http://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/14713171/acao-direta-de-inconstitucionalidade-adi-3934-df>> Acessado no dia 17 de março de 2014.

<<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/121595168/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-ag-airr-2305001020095110005/inteiro-teor-121595191>> Acessado no dia 20 de março de 2014.

<<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23300093/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-2785720115220105-278-5720115220105-tst>> Acessado no dia 20 de março de 2014.