

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC

Eduardo Alessandro Silva Martins

**SUCESSÃO TRABALHISTA – ANÁLISE DOS LIMITES DA RESPONSABILIDADE DOS SÓCIOS
SUCESSOR E SUCEDIDO**

São Paulo, 2015

Eduardo Alessandro Silva Martins

**SUCESSÃO TRABALHISTA – ANÁLISE DOS LIMITES DE RESPONSABILIDADE DOS SÓCIOS
SUCESSOR E SUCEDIDO**

Dissertação apresentada à Pontifícia
Universidade Católica de São Paulo - PUC na
Pós-Graduação em Direito do Trabalho como
requisito parcial para obtenção do título de
Especialista em Direito do Trabalho.

Orientador:
Professor Doutor Ricardo Pereira de Freitas
Guimarães

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC

Direito do Trabalho

São Paulo, 2015

RESUMO

A sucessão trabalhista, prevista nos artigos 10 e 448, da CLT, possui como principal objetivo a efetivação da proteção ao trabalhador em face de eventuais modificações na estrutura jurídica da empresa para a qual disponibiliza sua mão-de-obra.

Referidas modificações na estrutura jurídica da empresa terão como uma de suas consequências naturais a transferência da responsabilidade do empregador sucedido pelo adimplemento das verbas decorrentes do contrato de trabalho firmado entre o empregado e a empresa, situação esta que materializa um dos princípios regentes ao presente caso, qual seja, o da despersonalização da figura do empregador integrante de seu quadro societário.

Desta forma, tem o presente trabalho o objetivo de analisar a denominada sucessão trabalhista e as consequências deste ato jurídico quanto à responsabilidade que recairá tanto aos sócios sucessores quanto aos sucedidos, trazendo à baila a visão da doutrina e jurisprudência acerca do presente tema.

Palavras Chave: Sucessão trabalhista. Contrato de trabalho. Verbas contratuais. Responsabilidade dos sócios.

ABSTRACT

The labor succession, under Articles 10 and 448 of the Labor Code, has as main objective the realization of protection to workers in the face of possible changes in the legal structure of the company for which offers his hand labor.

These changes in the legal structure of the company will have as one of its natural consequences the transfer of successful employer responsibility for the due performance of the funds under the employment contract between the employee and the company, a situation which materializes one of the governing principles to this case, namely, the depersonalization of the employer's figure member of its corporate structure.

Thus, this study has the objective of analyzing the so-called labor succession and the consequences of this legal act as the responsibility which will fall to both partners as successors to succeed, bringing up the view of doctrine and jurisprudence on this subject.

Keywords: Labor succession . Employment contract. Contractual funds. Liability of partners.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1. SUCESSÃO TRABALHISTA.....	10
1.1 – Conceito	10
1.2 – Princípios que regem a sucessão trabalhista:	12
1.2.1 – Princípio da Proteção:	13
1.2.2 – Princípio da Despersonalização do Empregador:	15
1.2.3 – Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva:.....	16
1.2.4 - Do Princípio da Continuidade:	18
1.3 – Natureza Jurídica da Sucessão Trabalhista:	19
2. CARACTERIZAÇÃO DA SUCESSÃO TRABALHISTA	23
2.1 – Compra e Venda do Estabelecimento	25
2.2.1 – Fusão	27
2.2.2 – Cisão.....	28
2.2.3 – Incorporação.....	30
3. SUCESSÃO TRABALHISTA E O PROCESSO DO TRABALHO.....	32
3.1 – Da Responsabilidade do Empregador Sucessor.....	32
3.2 – Da Responsabilidade do Sucedido.....	34
3.3 – Da Contrariedade do Empregado à Sucessão	44
3.4 – Da Exclusão de Responsabilidade do Sucessor	46
3.5 – Da Fraude na Sucessão Trabalhista	47
3.5.1 – Da Boa-Fé Objetiva.....	47
3.5.2 – Dos Efeitos da Fraude à Sucessão no Processo do Trabalho	49
4 – CONCLUSÃO.....	54
BIBLIOGRAFIA	56

INTRODUÇÃO

Trata-se a sucessão trabalhista de tema amplamente discutido tanto pela doutrina quanto jurisprudência tendo em vista as consequências decorrentes de tal ato jurídico, incidentes em especial nos direitos pertencentes aos empregados da empresa sucedida, seja quando da continuidade ou mesmo da solução do contrato de trabalho já existente quando da concretização da relação comercial que culmina na situação objeto do presente estudo.

O tema em comento terá como abordagem tanto a definição da sucessão trabalhista, os princípios que o regem bem como as situações que lhe caracterizarão, trazendo assim uma base para adentrarmos em outros temas atinentes à matéria ora em apreço.

Outro fator de extrema importância, quando se trata da sucessão trabalhista, decorre da necessidade de aferição da responsabilidade dos empregadores, sucedido e sucessor, quanto ao cumprimento das obrigações trabalhistas perante a Justiça do Trabalho, além de possível delimitação legal, em especial ao sucedido, diante da regulamentação existente na legislação cível, mais especificamente ao quanto disposto pelo artigo 1.003, § único, e artigo 1.032, ambos do Código Civil, sem deixarmos, porém, de nos atentarmos ao fato de que o próprio ato jurídico que culminará na sucessão trabalhista acarreta ao sucessor a responsabilidade pelo cumprimento das obrigações tanto anteriores quanto posteriores à sua origem.

Desta forma, necessário também adentrarmos na questão de como a sucessão trabalhista é tratada perante a Justiça do Trabalho, como, p.ex., a possibilidade de inclusão do sócio sucedido, em demanda trabalhista interposta posteriormente à sua retirada da sociedade, sem que, para tanto, tenha participado da fase de conhecimento, em decorrência de eventual alegação de fraude do negócio jurídico, ou mesmo na insuficiência de bens do sucessor para pagamentos das verbas trabalhistas em fase de execução, temas tais de suma importância ao Direito do Trabalho.

1. SUCESSÃO TRABALHISTA

1.1 – Conceito

A CLT regulamenta a sucessão trabalhista através dos artigos 10 e 448 da CLT, segundo os quais a mudança ou alteração na estrutura jurídica e propriedade da empresa não afetarão os direitos adquiridos pelos empregados quanto aos respectivos contratos de trabalho.

Para Mauricio Godinho Delgado¹, a sucessão trabalhista pode ser assim definida:

Consiste no instituto juslaborativo em virtude do qual se opera, no contexto da transferência de titularidade de empresa ou estabelecimento, uma completa transmissão de créditos e assunção de dívidas trabalhistas entre alienante e adquirente envolvidos.

Da análise de referido conceito, verificamos que o instituto ora em estudo acarretará ao adquirente, também denominado sucessor, além de todos os benefícios decorrentes da atividade empresarial, também os dividendos dela incidente, em especial os advindos dos contratos de trabalho vigentes, sendo ainda garantidos aos empregados todos os direitos já adquiridos anteriormente ao ato da sucessão, sendo vedada qualquer alteração contratual lesiva que possa buscar impor o novo empregador, em estrita observância ao princípio da inalterabilidade contratual lesiva.

A norma trabalhista, ante ao seu caráter protecionista, visto tratar-se o empregado da parte mais frágil na relação de trabalho, busca, ante a previsão dos artigos 10 e 448 da CLT, criar uma espécie de redoma, na qual o empregado, ante a ocorrência de mudanças na estrutura ou propriedade da empresa na qual exerce suas atividades, não seja por elas afetado, sendo a ele mantidos todos os direitos e garantias decorrentes da relação empregatícia desde a data de sua contratação até o momento em que se efetivar a sucessão empresarial.

¹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 11ª Ed. São Paulo : LTr, 2012, p. 414.

Havendo modificação na estrutura ou organização jurídica da empresa, com a manutenção das atividades a ela inerentes descritas em seu objeto social, esta não acarretará em nenhuma alteração nos direitos dos empregados, demonstrando que a sucessão trabalhista possui como um de seus efeitos a despersonalização do empregador, vedação à alteração contratual lesiva e a continuidade dos contratos de trabalho.

Neste sentido, trazemos a lição de Mauro Schiavi², extraída de artigo jurídico de sua autoria, abaixo transcrita:

Segundo a melhor doutrina a sucessão trabalhista, disciplinada nos artigos 10 e 448, da CLT tem fundamento nos princípios da continuidade do contrato de trabalho, despersonalização do empregador, e na inalterabilidade do contrato de trabalho. Por isso que responde pelo contrato de trabalho é a empresa e não quem está no seu comando.

Para Francisco Ferreira Jorge Neto³, a sucessão também se caracterizará se não houver mudança na estrutura jurídica da empresa, o que ocorreria nos casos de cisão, incorporação, fusão ou mudança de titularidade, realçando-se no caso o “fenômeno econômico, ou seja, o prosseguimento da atividade econômica organizada com a utilização dos mesmos empregados (...)”.

Para exemplificar o conceito e a configuração da sucessão trabalhista, extraímos adiante trecho da obra de Eduardo Gabriel Saad⁴:

A sucessão de empregador – a rigor – concretiza-se quando há uma substituição de sujeito na mesma relação jurídica. A vende a B seu estabelecimento comercial ou industrial. B substitui A na relação jurídico-

² SCHIAVI, Mauro. *Aspectos polêmicos e atuais da sucessão de empresas no direito do trabalho: direito material e processual do trabalho*. Em: <http://www.lacier.com.br/artigos/periodicos/Aspectos%20polemicos%20e%20atuais%20da%20sucessao%20trabalhista.pdf>>. Acesso em 15 de dezembro de 2.014.

³ NETO, Francisco Ferreira Jorge. *Sucessão trabalhista*. 1ª Ed. São Paulo : LTr, 2001, p. 109.

⁴ SAAD, Eduardo Gabriel. *Consolidação das leis do trabalho comentada*. 45ª Ed. atual., rev. e ampl. por José Eduardo Saad e Ana Maria Saad Castello Branco. São Paulo : LTr, 2012, p. 111.

laboral em que o outro polo (ou sujeito) é o empregado. A norma do art. 10 (como a do art. 448, da CLT) é de ordem pública e por isso, sobrepõe-se a qualquer disposição contratual ou acordo de vontades. Destarte, quando A vende a B seu estabelecimento e declara que permanece responsável por todas as obrigações de natureza trabalhista, os empregados ignorarão tal ajuste para exigir de B (o novo empregador) o que lhes for devido por lei. Aquela obrigação é válida entre as partes – A e B, apenas; os empregados a ela ficam alheios.

A sucessão trabalhista prevista nos artigos 10 e 448, da CLT é norma de natureza pública, não podendo ser modificada através de instrumento de natureza particular, o qual somente incidirá efeitos sobre as partes signatárias, não trazendo qualquer efeito a terceiros, no caso, aos empregados da empresa objeto da sucessão, os quais não sofrerão qualquer tipo de prejuízo acerca dos direitos trabalhista a eles pertencentes.

A sucessão trabalhista, portanto, acarreta direitos e deveres a ambas as partes, sendo ao empregador sucessor o dever de manutenção das condições benéficas englobadas aos contratos de trabalho dos empregados e, aos empregados, a continuidade da relação empregatícia, inexistindo qualquer possibilidade de supressão de direitos atinentes à relação jurídica existente entre as partes, nos termos dos artigos 10 e 448 da CLT.

1.2 – Princípios que regem a sucessão trabalhista:

Interessante definição acerca do conceito de princípio extraímos das lições de Celso Antonio Bandeira de Mello⁵, segundo o qual princípio “é, por definição, mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas, compondo-lhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico.”.

⁵ MELLO, Celso Antonio Banderia de. *Curso de direito administrativo*. 8ª Ed. São Paulo : Malheiros, 1997, p. 573.

Vislumbramos a existência de princípios que regem o direito do trabalho que se enquadram perfeitamente quando analisada a sucessão trabalhista, tendo em vista a peculiaridade de tal instituto e a necessidade de sua aplicação na busca de evitar-se a lesão a direitos trabalhistas incorporados aos trabalhadores da empresa sucedida, a teor dos artigos 10 e 448 da CLT.

1.2.1 – Princípio da Proteção:

O contrato de trabalho tem como uma de suas características a hipossuficiência do empregado frente ao poder econômico do empregador, cabendo ao princípio da proteção buscar um equilíbrio nesta relação jurídica.

Citamos, para reforçar a importância do princípio ora em análise, trecho extraído da obra *Princípios de Direito do Trabalho*, de Américo Plá Rodríguez⁶, o qual discorre acerca de sua origem e efeitos:

O fundamento deste princípio está ligado à própria razão de ser do Direito do Trabalho.

Historicamente, o Direito do Trabalho surgiu como consequência de que a liberdade de contrato entre as pessoas com poder e capacidade econômica desiguais conduzia a diferentes formas de exploração. Inclusive, às mais abusivas e iníquas.

O legislador não pode mais manter a ficção de igualdade existente entre as partes do contrato de trabalho e inclinou-se para uma compensação dessa desigualdade econômica desfavorável ao trabalhador com uma proteção jurídica a ele favorável.

O Direito do Trabalho responde fundamentalmente ao propósito de nivelar desigualdades. Como dizia Couture: ‘o procedimento lógico de corrigir as desigualdades é o de criar outras desigualdades’

⁶ RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de direito do trabalho*. 3ª Ed. São Paulo : LT’r, 2000, p.28.

(...)

A consequência desta ideia é que se deve favorecer a quem se pretende proteger. *Cesarino Jr.* a resumiu numa frase sumamente feliz: 'Sendo o direito social, em última análise, o sistema legal de proteção dos economicamente fracos (hipossuficientes), é claro que, em caso de dúvida, a interpretação deve ser sempre a favor do economicamente fraco, que é o empregado, se em litígio com o empregador'.

O princípio ora em análise possui grande abrangência tendo em vista que as garantias que acarreta ao empregado, sendo que a doutrina entende que, em decorrência de sua importância e alcance, acaba originando em outros princípios, e, para melhor ilustrar tal afirmação, colacionamos adiante texto extraído da obra de Mauricio Godinho Delgado, o qual, citando o também Américo Plá Rodríguez, assim leciona:

Parte importante da doutrina aponta este princípio como cardeal do Direito do Trabalho, por influir em toda a estrutura e características próprias desse ramo jurídico especializado. Esta, a propósito, a compreensão do grande jurista uruguaio *Américo Plá Rodríguez*, que considera manifestar-se o princípio protetivo em três dimensões distintas: o princípio *in dubio pro operário*, o princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica.

Ora, se o princípio protetivo culmina na própria busca pela igualdade nas relações entre empregado e seu empregador, não poderia a sucessão trabalhista deixar de observá-lo quando configurada, estando claro na própria redação dos artigos 10 e 448, da CLT, sua presença, sendo que esta não poderá, em hipótese alguma, culminar na supressão ou extinção dos direitos dos trabalhadores, os quais estarão imunes a qualquer modificação na estrutura jurídica da empresa.

1.2.2 – Princípio da Despersonalização do Empregador:

Referido princípio afasta a figura pessoal do empregador na relação jurídica, tendo em vista que acarreta à empresa a responsabilidade pelo adimplemento tanto das obrigações advindas dos contratos de trabalho em vigência quanto daquelas reconhecidas em ações judiciais.

Uma das características da sucessão trabalhista é exatamente a materializada por este princípio, tendo em vista que, independente da pessoa do sucessor que passará a figurar no contrato social da empresa, serão os bens desta, materiais (imóveis, máquinas, veículos, dinheiro, etc.) e/ou imateriais (marca comercial, créditos recebíveis, etc.), utilizados para o pagamento de referidas obrigações trabalhistas.

Acerca dos efeitos da sucessão trabalhista nos contratos de trabalho, na qual terá forma a despersonalização do empregador, não acarretando qualquer efeito aos contratos de trabalhos vigentes, a teor do disposto na legislação trabalhista, Orlando Gomes e Elson Gottschalk⁷ trazem os seguintes esclarecimentos:

Os direitos oriundos da relação contratual podem ser exercidos contra terceiros que nenhuma interferência tiveram em sua formação e conclusão. O laço que os prende – a empregador e empregado – resiste ao desaparecimento da figura do empregador – celebrante, porque se ata imediatamente ao terceiro que sucedeu, independentemente de nova estipulação. Assim, o novo titular de um estabelecimento deve respeitar os contratos celebrados por seu antecessor, como o adquirente de um prédio é obrigado a respeitar os contratos de locação entre o alienante e o inquilino. Em ambos os casos, o sucessor assume as obrigações e encargos contraídos pelo antecessor, em virtude simplesmente de ter sucedido.

⁷ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de direito do trabalho*. 16ª Ed. Rio de Janeiro : Forense, 2003, p. 98.

Analisando, por sua vez, o entendimento exarado por Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante⁸, no que se refere à inexistência de aderência da figura do empregador ao contrato de trabalho, ensinam que *“o empregador é a pessoa natural ou jurídica proprietária do empreendimento, todavia, o empregado vincula-se à atividade econômica organizada, ante a influência do princípio da despersonalização do empregador”*.

Portanto, na relação empregatícia o requisito da pessoalidade somente é aplicada ao empregado, inexistindo à figura do empregador, que será materializada na figura da empresa, sendo um dos alicerces à proteção que engloba os direitos dos trabalhadores quando configurada a sucessão trabalhista.

1.2.3 – Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva:

Visto ser o empregador o detentor do poder econômico nas relações empregatícias, e, portanto, a quem seria possibilitada a promoção de alterações contratuais da maneira que lhe conviesse no intuito de alavancar seu negócio econômico, inclusive nos contratos trabalhistas, viu, com a promulgação da CLT, no ano de 1943, o materialização do princípio da inalterabilidade contratual lesiva, sendo esta uma das principais ferramentas na defesa dos direitos pertencentes aos empregados, proibindo qualquer alteração nos contratos de emprego que acarretassem prejuízos aos empregados.

Referido princípio se encontra materializado no artigo 468, da CLT, que segue abaixo transcrito:

Art. 468 – 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.

⁸ JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do trabalho*. 8ª Ed. São Paulo : Atlas, 2015, p. 395.

Parágrafo único – Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

Ives Grandra da Silva Martins Filho⁹ assim discorre sobre o princípio em comento:

O trabalhador tem direito à *estabilidade das relações contratuais*, não sendo surpreendido pelo aumento de jornada de trabalho, redução da remuneração, transferência de local de prestação de serviços, sem que haja sua *anuência* à alteração e desde que essa alteração *não lhe seja substancialmente prejudicial*. O fundamento do princípio está relacionado ao fato de que o trabalho é apenas uma das dimensões da vida humana. Não pode o trabalhador, diante de outros compromissos assumidos e deveres que possui (deveres familiares, sociais, associativos, religiosos etc), ficar à mercê da vontade arbitrária do empregador. Na CLT, este princípio está ancorado no art. 468.

Inobstante a vigência de referido princípio aos contatos de trabalho quando da configuração da sucessão de empresas, tal regra não é absoluta, tendo em vista que tanto o empregado quanto o empregador, sucessor ou sucedido, possuem o poder de rescindir o contrato de trabalho, desde que observadas as regras previstas na CLT e as consequências advindas, como a concessão ou não de aviso prévio e as verbas rescisórias devidas de acordo com a modalidade de ruptura contratual.

A sucessão trabalhista caracteriza-se também pelo presente princípio, sendo que a simples leitura dos artigos 10 e 448 da CLT demonstram a manutenção dos direitos dos empregados tanto na alteração da estrutura jurídica da empresa ou de sua propriedade, configurando-se, assim, como sendo um de seus alicerces a inalterabilidade lesiva do contrato de trabalho.

⁹ FILHO, Ives Grandra da Silva Martins. *Manual de direito e processo do trabalho*. 18ª Ed. São Paulo : Saraiva, 2009, p. 46.

1.2.4 - Do Princípio da Continuidade:

Os contratos de trabalho, até meados da década de 1990, tinham como uma de suas características a longevidade, tendo em vista que muitos trabalhadores iniciavam sua carreira em determinada empresa e nela continuavam até a aposentadoria, vide a regra geral acerca dos contratos de trabalho por tempo indeterminado, face a limitação legal dos contratos por tempo determinado, dentre outros direitos previstos até a promulgação da Magna Carta de 1988, como, p.ex., a estabilidade decenal previsto no artigo 492, da CLT, revogado tacitamente pelo 7º, incisos I e III¹⁰, regulamentado, posteriormente, pela Lei 8.036/90.

Na obra de Alice Monteiro de Barros¹¹ encontramos precisa definição acerca do presente princípio, a qual segue abaixo colacionada:

(...) que visa a preservação do emprego, com o objetivo de dar segurança econômica ao trabalhador e incorporá-lo ao organismo empresarial. Para entender esse princípio, cumpre ressaltar que uma característica do contrato de trabalho é o trato sucessivo, ou seja, ele não se esgota mediante a realização instantânea de certo ato, mas perdura no tempo. Daí se infere que a relação de emprego pressupõe uma vinculação que se prolonga. Esse princípio revela que o Direito do Trabalho tende a resistir à dispensa arbitrária, como se infere do art. 7º, I, da Constituição de 1988, embora não regulamentado, e a manter o pacto laboral nas hipóteses de sucessão, de suspensão e interrupção do contrato e em face de algumas nulidades por descumprimento de formalidades legais. (...)

Ocorre que, inobstante as transformações nas relações de trabalho ocorridas nas últimas décadas, influenciadas por diversos fatores como a globalização e o avanço da

¹⁰ “Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I – relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

(...)

III – fundo de garantia por tempo de serviço; (...)”

¹¹ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 9ª Ed. São Paulo : LTr, 2013, p. 146.

tecnologia, p.ex., o privilégio na continuidade dos contratos de trabalho continua sendo um dos basilares princípios do direito do trabalho, em especial quando da concretização da sucessão trabalhista, visto ser o contrato de trabalho instrumento de trato sucessivo, prolongando-se no tempo, privilegiando a estabilidade nas relações de trabalho dando-se assim mais segurança às partes quando de sua execução.

Neste sentido é o entendimento exarado por Jorge Neto e Cavalcante¹², ao afirmarem que o princípio da continuidade “é relevante, mas não pode ser vista como essencial para todo e qualquer ato de sucessão trabalhista, sob pena de se fazer inócua a proteção legal (arts. 10 e 448).”

Desta forma, materializada a sucessão trabalhista, vigentes continuarão os contratos de trabalho, exceto se a rescisão decorrer nos moldes previstos no Capítulo V, da CLT, sendo que, afora tais possibilidades, a modificação na estrutura ou propriedade da empresa não acarretará na extinção automática do vínculo empregatício, estando o presente princípio claramente cristalizado nos artigos 10 e 448, da CLT.

Portanto, a existência conjunta dos princípios que ora discorremos no presente estudo tem como escopo a materialização da proteção ao trabalhador frente as mudanças suscetíveis de ocorrer na cúpula da empresa em que disponibilizam sua mão de obra, cabendo à empresa e aos bens a ela pertencentes, sejam materiais ou imateriais, assegurar a quitação dos direitos trabalhistas decorrentes desta relação jurídica.

1.3 – Natureza Jurídica da Sucessão Trabalhista:

Existe certo dissenso em nossa doutrina acerca da natureza jurídica da sucessão trabalhista tendo em vista a equiparação, segundo Alice Monteiro de Barros¹³, a outros institutos jurídicos do Direito Civil, dentre eles a novação, cessão, sub-rogação, estipulação em favor de terceiros e delegação.

¹² *Ibidem*, p. 394.

¹³ *Ibidem*, p. 309.

Para Francisco Ferreira Jorge Neto¹⁴, teria a sucessão trabalhista natureza jurídica decorrente do instituto civilista da assunção de débito, utilizando-se, para tanto, do seguinte argumento:

O que ocorre na assunção de dívida é que um terceiro, por meio de um contrato celebrado com um credor, assume o lugar do devedor. Trata-se de uma transmissão ou cessão da dívida. Quando é contratual, de forma objetiva, é necessária a anuência do credor. Nessa modalidade contratual temos três elementos: a) a existência de uma obrigação; b) liberação do devedor primitivo; c) a posição o terceiro como devedor da mesma obrigação. Interligando-se tais elementos e impondo-se a sua origem na lei, podemos concluir que sucessão trabalhista reflete uma assunção de dívida *ope legis*. (...).

Complementando, a nosso ver, o entendimento acima reproduzido, Maria Helena Diniz aduz que enquadra-se a sucessão “como **cessão** de empresa e/ou de estabelecimento, com transferência de créditos e débitos”¹⁵. (grifado no original)

A sucessão trabalhista, nesta senda, acarreta ao sucessor tanto o ônus quanto o bônus do negócio jurídico por ele assumido, não apenas os créditos ou mesmo os débitos, sendo que a completude do entendimento exarado no parágrafo anterior se enquadra melhor à sucessão trabalhista, que possui, portanto, natureza jurídica de cessão de créditos/débitos.

Há ainda o entendimento de que a natureza jurídica da sucessão trabalhista não possui qualquer correlação aos institutos de direito civil, tendo em vista que esta possui como objetivo a manutenção de direitos já pertencentes aos empregados, inexistindo sua extinção com intuito de gerar uma nova obrigação¹⁶, tratando-se de um instituto que possui como supedâneo exatamente a continuidade da relação empregatícia com a manutenção das condições já existente quando de sua configuração.

¹⁴ NETO, Francisco Ferreira Jorge. *Sucessão trabalhista*. LTr : São Paulo, 2001, p. 113/114.

¹⁵ *Ibidem*, p. 309.

¹⁶ TRINDADE, Ariadne Maués. *Sucessão trabalhista*. LTr : São Paulo, 2013, p. 34.

A sucessão trabalhista transmitirá ao sucessor tanto os créditos quanto os débitos decorrentes do negócio jurídico assumido, inexistindo qualquer possibilidade de que não assuma as responsabilidades pelos débitos anteriores à sua concretização, mediante previsão em contrato particular, tendo em vista tratar-se de uma condição impositiva decorrente da lei, mais precisamente do quanto previsto pelos artigos 10 e 448, da CLT.

No que se refere aos demais institutos de Direito Civil, citados no início do presente tópico, este acabam não se enquadrando, em linhas gerais, como natureza jurídica da sucessão trabalhista, exatamente pelas características atinentes a cada uma delas que acabam colidindo com o caráter cogente da sucessão trabalhista, a qual impõe, conforme informado no parágrafo anterior, a assunção pelo sucessor das responsabilidades decorrentes do negócio jurídico, não podendo os direitos trabalhista serem objetos de qualquer tipo de transação particular.

A sub-rogação, p.ex., na qual ocorre a substituição de um credor, o qual assume a dívida do devedor perante terceiro, tornando-se o detentor do direito ao crédito decorrente do valor dispendido em favor do devedor, sendo que, consoante doutrina civilista, mais precisamente de Sílvio de Salvo Venosa¹⁷, na sub-rogação “há um acordo de vontades entre credor e terceiro”, sendo que, na sucessão trabalhista, não há que se falar na vontade de terceiro, no caso do empregado, visto que a responsabilidade assumida pelo sucessor é legal, independendo da vontade ou não de terceiro.

Já na novação, a qual, também segundo Venosa¹⁸, “se constitui na operação jurídica por meio da qual uma obrigação nova substitui a originária”, acaba não se enquadrando como natureza jurídica da sucessão trabalhista, visto tratar-se o contrato de trabalho obrigação de prestação sucessiva, ou seja, prolonga-se no tempo, não havendo possibilidade de, em decorrência de uma transação estranha ao seu objeto, seja extinta esta obrigação e criada outra, respondendo o sucessor, por imposição legal, tanto às obrigações antigas quanto as novas.

¹⁷ VENOSA, Sílvio de Salvo. *Direito civil – volume II – teoria geral das obrigações e teoria geral dos contratos*. 10ª Ed. São Paulo : Atlas, 2010, p. 259.

¹⁸ *Ibidem*, p. 270.

Sobre a novação, colacionamos adiante trecho extraído da obra de Francisco Ferreira Jorge Neto¹⁹:

A sucessão não pode ser explicada pela noção de novação. A razão dessa afirmação repousa no argumento de que a responsabilidade do sucessor trabalhista é imposta por lei, independentemente da sua vontade. Não se exige a adesão expressa do novo devedor – p sucessor, ao contrário do que ocorre na novação. Por outro lado, no fenômeno da sucessão trabalhista, não se tem a intenção de novar nem de extinguir a obrigação com a celebração de uma outra. (...).

Por derradeiro, trazemos o entendimento extraído da obra de Ariadne Maués Trindade²⁰, a qual, com supedâneo nas lições de Godinho Delgado, assim discorre acerca da natureza jurídica da sucessão trabalhista:

Assim, a sucessão de empregador ou sucessão trabalhista possui natureza jurídica própria consistente ‘na conjugação de duas operações distintas mas combinadas – *transmissão de crédito e assunção de dívida* – que se realizam ambas, no mesmo momento, em decorrência da lei (*ope legis*)’ (grifo do autor), independentemente de documento escrito ou da vontade das partes.

Portanto, a sucessão trabalhista caracteriza-se pela cessão de créditos e débitos, **no todo ou em parte**, do sucessor em favor do sucedido, o qual será responsável, por imposição legal, pela assunção de tais direitos incidentes ao negócio jurídico sucedido, ante ao caráter cogente das normas trabalhistas, aplicadas mediante os artigos 10 e 448, da CLT.

¹⁹ *Ibidem*, p. 111.

²⁰ *Ibidem*, p. 34.

2. CARACTERIZAÇÃO DA SUCESSÃO TRABALHISTA

Para que se possa aferir a caracterização da sucessão trabalhista, ante ao fato concreto, informa a doutrina a necessidade de existência de alguns requisitos, os quais, uma vez existentes, presumir-se-á ocorrida a sucessão trabalhista, incidentes assim as normas imperativas trazidas na CLT.

Para Alice Monteiro de Barros²¹, são os seguintes requisitos que culminarão na sucessão trabalhista:

- a) **Mudança na estrutura jurídica ou na propriedade da empresa;**
- b) **Continuidade do ramo do negócio;**
- c) **Continuidade dos contratos de trabalho com a unidade econômica de produção**

Já para Mauricio Godinho Delgado²², restará caracterizada a sucessão com a ocorrência de duas situações-tipo, denominação constante em sua obra, quais sejam, somente a “*alteração na estrutura formal da pessoa jurídica que contrata empregaticamente*” e também a “*substituição do antigo titular passivo da relação empregaticia (o empregador) por outra pessoa física ou jurídica.*” (grifado no original).

Ou seja, segundo o entendimento sustentado por Godinho Delgado, a caracterização da sucessão trabalhista independe da continuidade ou não dos contratos de trabalho em vigência, o que se pode entender pelo fato de a continuidade dos contratos de trabalho tratar-se de regra imperativa, independentemente, para tal situação, que se proceda a esta constatação, visto que será consequência natural quando vislumbrada as situações-tipo *a* e *c* descritas por Alice Monteiro de Barros.

²¹ *Ibidem*, p. 308.

²² *Ibidem*, p. 416.

Há que mencionarmos, ainda, a existência de corrente doutrinária que entende caracterizada a sucessão trabalhista ante a existência de somente 01 (um) requisito, consoante informa Ariadne Maués Trindade²³, cujo trecho segue abaixo colacionado:

“Assim, para a segunda corrente mencionada, mais moderna, a sucessão trabalhista dar-se-á apenas pela ocorrência do primeiro requisito mencionado, qual seja, a transferência de unidade produtiva (empresa) ou de parte significativa dela, não importando se vem acompanhada de continuidade de prestação de serviços pelos empregados. Importa, somente, essa transferência ameaçou ou comprometeu os direitos adquiridos dos empregados ou seus contratos de trabalho.

Tal posicionamento justifica porque, sendo objeto do instituto a proteção ao contrato de trabalho diante de qualquer mudança intra ou interempresarial não se pode condicionar sua ocorrência à continuidade da prestação laborativa. Desta feita, qualquer mudança intra ou interempresarial significativa que possa afetar os contratos empregatícios ensejará a incidência dos arts. 10 e 448 da CLT.”

Referido entendimento, portanto, tem base semelhante a qual justifica a doutrina de Godinho Delgado, ou seja, somente a modificação, integral ou parcial, na estrutura jurídica ou propriedade da empresa já são suficientes para caracterizar a sucessão trabalhista, sendo que os demais pressupostos, em especial a continuidade na relação empregatícia dele será efeito obrigatório, visto a imperatividade dos artigos 10 e 448, da CLT.

Se a modificação total ou parcial na estrutura ou propriedade jurídica culminam na caracterização da sucessão trabalhista, importante verificarmos quais os atos realizados entre sucessor e sucedido que poderão caracterizá-la, como a compra e venda, o arrendamento, a cisão, fusão e incorporação, dentre outras.

²³ *Ibidem*, p. 80.

2.1 – Compra e Venda do Estabelecimento

Uma das formas na qual se caracterizará a sucessão trabalhista é a compra e venda do estabelecimento, sendo de suma importância, para tanto, buscarmos este conceito, o qual, segundo a doutrina civilista, mais especificamente de Sílvio de Salvo Venosa e Cláudia Rodrigues²⁴, pode ser assim definido:

O estabelecimento em si não tem personalidade jurídica, a qual pertence à empresa. Assim, pode a empresa alienar, sem prejuízo de sua existência, um ou mais de seus estabelecimentos, como um todo unitário cada um deles como a universalidade que é. Assim, quando o estabelecimento é colocado como objeto de um negócio, nele se incluem débitos e créditos, aviamento, ponto comercial, etc.

O estabelecimento empresarial tem realmente natureza *sui generis*. Trata-se de entidade composta dos mais diversos elementos, corpóreos e incorpóreos, formando um organismo econômico fisicamente aparelhado para o exercício da empresa.

Trata-se o estabelecimento, em resumo, do conjunto de bens corpóreos e incorpóreos que compõe a empresa, sendo que a compra e venda do estabelecimento poderá ocorrer de forma total ou parcial, como, p.ex., na compra de 50% de suas cotas, integrando à sociedade novo proprietário, o qual, em conjunto ao anterior, irão praticar os atos necessários ao bom andamento da empresa, caracterizando, neste caso, a sucessão empresarial, tendo em vista, segundo o entendimento exarado no tópico anterior, que houve a efetiva modificação, ainda que parcial, da estrutura jurídica ou propriedade da empresa, acarretará ao novo sócio a responsabilidade solidária com relação aos débitos e créditos, tanto passo quanto futuro, da pessoa jurídica que passou a integrar.

Já na compra e venda total do estabelecimento, desde que não haja sua extinção, podemos vislumbrar a materialização da sucessão trabalhista em sua integralidade, visto que ao adquirente serão transferidas toda a responsabilidade acerca do cumprimento das

²⁴ VENOSA, Sílvio de Salvo; RODRIGUES, Cláudia. *Direito civil – volume VIII – direito empresarial*. São Paulo : Atlas, 2010, p. 35.

obrigações trabalhistas inerentes à atividade empresarial, nos termos do artigo 10 e 448, da CLT.

2.2 – Atos de Reorganização Societária

Analisaremos, no presente tópico, quais os atos praticados visando a reorganização societária, no qual, segundo Venosa e Rodrigues²⁵, teriam como objetivo aumentar a competitividade da(s) empresa(s) frente ao mercado econômico, as quais culminarão na alteração da estrutura da sociedade, alterações estas que poderão caracterizar na sucessão trabalhista, sendo que tais atos de reorganização societária poderão ocorrer quando houver fusão, cisão e incorporação.

Para a realização de algum dos atos empresariais acima citados, são necessárias a observância dos requisitos elencados na Lei 6.404/76, que regulamenta sobre a sociedade por ações, mas aplica-se também às demais espécies societárias, conforme lecionam Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante²⁶, os quais ainda discorrem acerca dos requisitos da sucessão trabalhista, citando os atos empresariais citados no parágrafo anterior e quais os requisitos para que sejam formalizados, conforme o trecho de sua obra abaixo reproduzido:

A incorporação, fusão ou cisão podem ocorrer entre sociedades de tipos iguais ou diferentes, sendo que a deliberação deverá ser efetuada na forma prevista para alteração do estatuto ou contrato social (art. 223, *caout*, Lei 6.404). Mas, se houver a criação de uma nova sociedade, deverão ser observadas as normas reguladoras do respectivo tipo societário (art. 223, § 1º).

A adoção de qualquer uma dessas modalidades exige dos órgãos de administração ou dos sócios a elaboração de um protocolo, o qual deverá conter (art. 224, I a VII): (a) o número, espécie e classe das ações que serão

²⁵ *Ibidem*, p. 201.

²⁶ *Ibidem*, p. 401 e 403.

atribuídas em substituição dos direitos de sócios que se extinguirão e os critérios utilizados para determinar as relações de substituição; (b) os elementos ativos e passivos, que formarão cada parcela do patrimônio, no caso de cisão; (c) os critérios de avaliação do patrimônio líquido, a data da avaliação e o tratamento das variações posteriores; (d) a solução a ser adotada quanto às ações ou quotas do capital de uma das sociedades possuídas por outra; (e) o valor do capital das sociedades a serem criadas ou do aumento ou redução do capital das sociedades que forem parte na operação; (f) o projeto ou projetos do estatuto, ou de alterações estatutárias, que deverão ser aprovadas para efetivar a operação; (g) todas as demais condições a que estiver sujeita a operação.

Portanto, observados tais requisitos e devidamente cumpridas as determinações legais necessárias, restará concretizado o ato de reorganização societária, seja mediante a fusão, cisão ou incorporação, que serão tratados adiante, caracterizará a sucessão trabalhista e, por sua vez, a estrita observância ao quanto determinado pelos artigos 10 e 448, da CLT.

2.2.1 – Fusão

Trata-se a fusão de ato empresarial no qual ocorrerá a junção do patrimônio de 02 ou mais empresas, dando origem a uma nova pessoa jurídica, com a extinção daquelas que se uniram nesta operação, conforme previsto pelo artigo 1.119 do Código Civil²⁷.

Para melhor conceitua-lo, citamos adiante as lições de Silvio de Salvo Venosa e Cláudia Rodrigues²⁸:

A fusão ocorre pela somatória de patrimônios líquidos de duas ou mais sociedades, da qual resultará sua extinção, com o nascimento de nova pessoa jurídica. (...)

²⁷ “Artigo 1.119, CC – A fusão determina a extinção das sociedades que se unem, para formar sociedade nova, que a elas sucederá nos direitos e obrigações.”

²⁸ *Ibidem*, p. 206.

A nova sociedade nascida com a fusão recebe a totalidade de bens, direitos e obrigações das pessoas extintas com a operação, bem como sócios ou acionistas. A liquidação patrimonial das sociedades fundidas não ocorre, porque o patrimônio de todas é preservado na integralidade.

Há de se concluir que a fusão dará origem a uma nova sociedade originada da somatória de patrimônio de duas ou mais empresas, a qual contrairá todos os direitos e obrigações advindas das empresas que a originaram, inclusive com relação aos contratos de trabalho que passarão a integrar o quadro de empregados desta nova empresa, a qual passará a ser responsável pelas obrigações deles decorrentes, em clara situação de sucessão empresarial.

Portanto, inobstante este ato empresarial ter como um de seus efeitos a extinção de duas ou mais empresas, que passarão a ser uma nova pessoa jurídica, a teor dos princípios que regem a sucessão trabalhista, insculpida nos artigos 10 e 448, da CLT, serão mantidos inalterados os contratos de trabalho de ambas as empresas, produzindo todos os efeitos legais dele decorrentes.

2.2.2 – Cisão

A cisão não encontra previsão expressa no Código Civil, estando definida pelo artigo 229, da Lei 6.404/76 (das Sociedades Anônimas)²⁹, tratando-se da transferência, no todo ou

²⁹ Art. 229. A cisão é a operação pela qual a companhia transfere parcelas do seu patrimônio para uma ou mais sociedades, constituídas para esse fim ou já existentes, extinguindo-se a companhia cindida, se houver versão de todo o seu patrimônio, ou dividindo-se o seu capital, se parcial a versão.

§ 1º Sem prejuízo do disposto no artigo 233, a sociedade que absorver parcela do patrimônio da companhia cindida sucede a esta nos direitos e obrigações relacionados no ato da cisão; no caso de cisão com extinção, as sociedades que absorverem parcelas do patrimônio da companhia cindida sucederão a esta, na proporção dos patrimônios líquidos transferidos, nos direitos e obrigações não relacionados.

§ 2º Na cisão com versão de parcela do patrimônio em sociedade nova, a operação será deliberada pela assembléia-geral da companhia à vista de justificção que incluirá as informações de que tratam os números do artigo 224; a assembléia, se a aprovar, nomeará os peritos que avaliarão a parcela do patrimônio a ser transferida, e funcionará como assembléia de constituição da nova companhia.

§ 3º A cisão com versão de parcela de patrimônio em sociedade já existente obedecerá às disposições sobre incorporação (artigo 227).

em parte, do patrimônio de uma determinada sociedade à outra, sendo que a transferência total poderá extinguir se caso a transferência de patrimônio seja integral.

Sobre a cisão, trazemos também as lições de Silvio de Salvo Venosa e Cláudia Rodrigues:

A cisão é a operação por meio da qual uma sociedade transfere parcelas do seu patrimônio para outra ou outras sociedades, já constituídas ou a constituir, podendo se extinguir, se houver transferência de todo o seu patrimônio. Se parcial a transferência, divide-se o capital. Aplicam-se, portanto, quanto à cisão, diante da omissão do legislador no Código, as regras previstas na Lei n. 6.404, de 1976.

Desta forma, trata-se a cisão de operação na qual poderá haver a transferência total ou parcial do patrimônio de uma empresa em favor de outra, sendo que a transferência total acarretará, também, na responsabilização da empresa sucessora tanto pelo ativo quanto passivo decorrente das relações empregatícias passadas, presentes e futuras que pertenciam à empresa sucedida.

Já no caso de transferência parcial, duas situações poderão ser vislumbradas, sendo a primeira com relação aos eventuais empregados que sejam transferido nesta operação, e aos empregados que foram mantidos pela empresa cindida, aplicando-se o instituto da sucessão trabalhista aos primeiros, visto que a responsabilidade pelo adimplemento de seus contratos serão acarretados ao sucessor, e, quanto aos empregados mantidos, ao atual empregador será

§ 4º Efetivada a cisão com extinção da companhia cindida, caberá aos administradores das sociedades que tiverem absorvido parcelas do seu patrimônio promover o arquivamento e publicação dos atos da operação; na cisão com versão parcial do patrimônio, esse dever caberá aos administradores da companhia cindida e da que absorver parcela do seu patrimônio.

§ 5º As ações integralizadas com parcelas de patrimônio da companhia cindida serão atribuídas a seus titulares, em substituição às extintas, na proporção das que possuíam; a atribuição em proporção diferente requer aprovação de todos os titulares, inclusive das ações sem direito a voto. [\(Redação dada pela Lei nº 9.457, de 1997\)](#)

mantida a obrigação pelo cumprimento das obrigações decorrentes dos contratos de trabalho entre eles firmados.

2.2.3 – Incorporação

Já a incorporação possui previsão legal nos artigos 1.116 do Código Civil e artigo 227, da Lei 6.404/76³⁰, é a operação no qual uma ou várias sociedades serão absorvidas por outra, culminando na assunção total pela incorporadora de todo o patrimônio, ônus e bônus das empresas por ela incorporadas, as quais serão extintas, além de seus sócios não dissidentes.

Sobre a incorporação, novamente trazemos o conceito extraído da obra de de Silvio de Salvo Venosa e Cláudia Rodrigues³¹:

A incorporação é a modalidade de concentração empresarial. Realiza-se pela absorção completa de uma sociedade por outra, com a unificação de patrimônios e sujeitos de direito respectivos.

Para a efetivação desta operação, ela será precedida de uma auditoria jurídica, também denominada de *due dilligence*, a qual será realizada nas empresas a serem incorporadas, no intuito de estabelecer um panorama geral daquelas empresas, avaliando eventuais riscos presentes e futuros além dos valores e da viabilidade de referida operação. Apenas a título de esclarecimento, as operações citadas nos tópicos anteriores também

³⁰ “Art. 1116, CC – Na incorporação, uma ou várias sociedades são absorvidas por outra, que lhes sucede em todos os direitos e obrigações, devendo todas aprová-la, na forma estabelecida para os respectivos tipos.”

“Art. 227. A incorporação é a operação pela qual uma ou mais sociedades são absorvidas por outra, que lhes sucede em todos os direitos e obrigações.

§ 1º A assembléia-geral da companhia incorporadora, se aprovar o protocolo da operação, deverá autorizar o aumento de capital a ser subscrito e realizado pela incorporada mediante versão do seu patrimônio líquido, e nomear os peritos que o avaliarão.

§ 2º A sociedade que houver de ser incorporada, se aprovar o protocolo da operação, autorizará seus administradores a praticarem os atos necessários à incorporação, inclusive a subscrição do aumento de capital da incorporadora.

§ 3º Aprovados pela assembléia-geral da incorporadora o laudo de avaliação e a incorporação, extingue-se a incorporada, competindo à primeira promover o arquivamento e a publicação dos atos da incorporação.”

³¹ *Ibidem*, p. 204.

poderão ser precedidas da *due dilligence*, porém, ante a complexidade e aos procedimentos legais previstos na legislação específica a esta operação.

Portanto, nesta modalidade de operação empresarial, as empresas incorporadas transferem à incorporadora todos o seu patrimônio, incluídos os trabalhadores nela ativados, caracterizando-se a sucessão trabalhista, visto que será absorvido pela incorporadora o dever de cumprimento das obrigações advindas dos respectivos contratos de trabalho, tanto anteriores quanto posteriores à operação, estando latente a inserção no presente caso do quanto disposto pelos artigos 10 e 448, da CLT.

São estas, portanto, as modalidades elencadas pela doutrina especializada que culminarão na modificação da estrutura jurídica da sociedade empresarial, caracterizando-se na transferência da unidade de produção de uma pessoa jurídica à outra, as quais não trarão qualquer consequência sobre os contratos de trabalho vigentes, privilegiados os princípios da proteção, da despersonalização da pessoa física do empregador, da inalterabilidade contratual lesiva e da continuidade, todos estes presentes no conceito de sucessão trabalhista.

3. SUCESSÃO TRABALHISTA E O PROCESSO DO TRABALHO

3.1 – Da Responsabilidade do Empregador Sucessor

Nos termos da legislação que rege a sucessão trabalhista, seus efeitos sobre o sucessor, quanto a extensão de suas responsabilidades, possui entendimento divergente na doutrina pátria.

Divergência esta reside na questão atinente a quais responsabilidades serão assumidas pelo sucessor, se somente em relação aos contratos que estão em vigência ou também aos contratos extintos anteriormente à sucessão, sendo que a doutrina se divide em 02 correntes divergentes. O entendimento exarado pela primeira corrente é a de que o sucessor será responsável tanto pelos contratos em vigência, e suas parcelas do passado, presente e futuro, como também pelas obrigações porventura incidentes nos contatos de trabalho extintos anteriormente à sucessão, enquanto que, para a segunda corrente, somente será responsável o sucessor pelos contratos em vigência quando operada a sucessão, sendo que os contratos extintos anteriormente a esta operação não trarão qualquer reflexo ao sucedido.

Com relação à primeira corrente, Jorge Neto e Cavalcante³² justificam a assunção total da responsabilidade pelo sucedido, ou seja, não somente dos contratos vigentes como também àqueles extintos anteriormente à sucessão com o seguinte argumento:

Não podemos esquecer que, no fenômeno da sucessão trabalhista, deve ser realçado o fator econômico. 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.

Com relação ao entendimento exarado pela segunda corrente, extraímos também trecho da obra de Jorge Neto e Cavalcante³³, os quais citam Antonio Lamarca (LAMARCA,

³² *Ibidem*, p. 396.

³³ *Ibidem*, p. 396.

Antonio, *Contrato individual do trabalho*, p. 84), segundo o qual “o novo titular responderia, segundo a lei, pelos direitos adquiridos e contratos de trabalho vigentes, nunca pelo que se tornou discutível em face do despedimento do obreiro antes do trespasse”.

Sendo uma das consequências da sucessão trabalhista a transferência integral da responsabilidade financeira decorrente dos contratos de trabalho, e face a continuidade das atividades empresariais originárias, tal ato acarretará obrigatoriamente ao sucessor também a responsabilidade de eventuais ônus advindos de contratos extintos anteriormente à sucessão.

Mauricio Godinho Delgado³⁴, coadunado o entendimento de total assunção pelo sucessor dos contratos vigentes e extintos, assim pondera:

O novo titular passa a responder, imediatamente, pelas repercussões presentes, futuras e *passadas* dos contratos de trabalho que lhe foram transferidos. *Direitos e obrigações* empregatícios transferem-se, imperativamente, por determinação legal, em virtude da transferência interempresarial operada. Ativos e passivos trabalhistas – toda a história do contrato – transferem-se em sua totalidade ao novo empregador. Trata-se, assim, de efeitos jurídicos plenos, envolvendo tempo de serviço, parcelas contratuais do antigo período, pleitos novos com relação ao período iniciado com a transferência, etc.

Nesse mesmo sentido é também o entendimento de Jorge Luiz Souto Maior³⁵:

A circunstância de não ter o empregado prestado serviços para a nova pessoa jurídica constituída é totalmente irrelevante, apesar de se ter firmado na doutrina trabalhista o entendimento de que a sucessão trabalhista somente tem lugar quando se dá o fenômeno da continuidade da prestação de serviço por parte do trabalhador para a nova pessoa jurídica. Uma leitura atenta dos arts. 10 e 448, da CLT, entretanto, desautoriza tal entendimento.

³⁴ *Ibidem*, p. 427.

³⁵ MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Curso de direito do trabalho: a relação de emprego*. São Paulo : LTr, 2008, v. II, p. 141.

Acerca da responsabilidade do sucessor quanto aos contratos extintos anteriormente à sucessão, trazemos adiante julgado proferido no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, abaixo colacionado:

Sucessão trabalhista. Mudança de titularidade de cartório de registros.

A alteração da titularidade do serviço notarial, com a correspondente transferência da unidade econômico-jurídica que integra o estabelecimento, além da continuidade na prestação dos serviços, caracteriza a sucessão de empregadores. Dessarte, a teor dos arts. 10 e 448 da CLT, o tabelião sucessor é responsável pelos créditos trabalhistas relativos tanto aos contratos laborais vigentes quanto aos já extintos. Precedentes. Recurso de revista não conhecido.³⁶

Desta forma, com a assunção da totalidade dos ativos e passivos trabalhistas, presentes e futuros, resta caracterizada a responsabilidade do sucessor ante a operação realizada, e, mesmo contraindo o dever de arcar com quaisquer ônus originados de eventuais infrações contratuais praticadas pelo antigo empregador, ora sucedido, tanto de contratos extintos como ativos, há também que se apurar se há ou não isenção de modalidade de responsabilidade do sucedido.

3.2 – Da Responsabilidade do Sucedido

Configurada a sucessão mediante uma das operações empresariais destacadas no Capítulo 2, restará transferida ao sucessor toda a responsabilidade decorrente dos contratos de trabalho vigentes e também eventuais obrigações acarretadas anteriormente à sucessão, conforme entendimento doutrinário e jurisprudencial descrito no item anterior (3.1), ante a total assunção de ônus e ônus, consoante artigos 10 e 448, da CLT.

³⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 1ª Turma. Recurso de revista n. 267500-64.2003.5.02.0018. Ministro Relator : VIEIRO DE MELLO FILHO. DEJT 28.10.11.

No que se refere à responsabilidade do sucedido, inobstante ausência de previsão legal na CLT, há que se indagar sua existência ou não, mediante previsões existentes em legislação diversa, mais precisamente no Código Civil, e sua aplicação ao Processo do Trabalho, nos termos do artigo 769, da CLT.

Neste sentido, o Código Civil traz dois artigos que tratam do presente tema, quais sejam, os artigos 1.003, parágrafo único e 1.032:

Artigo 1.003, CC – A cessão total ou parcial de quota, sem a correspondente modificação do contrato social com o consentimento dos demais sócios, não terá eficácia quanto a estes e à sociedade.

Parágrafo único – Até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, responde o cedente solidariamente com o cessionário, perante a sociedade e terceiros, pelas obrigações que tinham como sócio.

Artigo 1.032, CC – A retirada, exclusão ou morte do sócio, não o exime, ou a seus herdeiros, da responsabilidade pelas obrigações sociais anteriores, até dois anos após averbada a resolução da sociedade; nem nos dois primeiros casos, pelas posteriores e em igual prazo, enquanto não se requerer a averbação.

Segundo determinação legal expressa nos artigos acima reproduzidos, é clara a responsabilidade que mantém o empregador sucedido, limitada ao prazo de 02 anos após averbado a operação que culminou na sucessão empresarial.

A responsabilidade do sucedido seria, portanto, solidária, o que possibilitaria tanto ao empregado cobrar judicialmente, mediante reclamação trabalhista, eventuais créditos em aberto originados anteriormente à operação que culminou na sucessão de empresas, tanto do sucessor quanto do sucedido, como, também, ao sucessor, caso efetue o pagamento de verbas incidentes sobre contratos extintos anteriormente à sucessão, buscar reaver o valor dispendido a tais títulos.

Ocorre, porém, que o entendimento jurisprudencial acerca da aplicação de referidos artigos ao Processo do Trabalho não é unânime, existindo 02 correntes neste sentido, uma que

entende serem tais preceitos incompatíveis ao Processo do Trabalho e a segunda pela sua total aplicação.

Para a 1ª corrente, que entende pela não aplicabilidade de tais preceitos legais, colacionamos adiante trecho extraído da obra de Mauro Schiavi³⁷:

Parte da jurisprudência se mostra refratária à aplicação do art. 1.003 do CC ao Processo do Trabalho, argumentando que a responsabilidade do sócio retirante persiste para fins trabalhistas, mesmo após dois anos, pois se o sócio retirante estava na sociedade à época da prestação de serviço e usufruiu da mão de obra do trabalhador é justo que seu patrimônio responda pelos débitos trabalhistas. Além disso, argumentam incompatibilidade com os princípios protetor, da natureza alimentar e irrenunciabilidade do crédito trabalhista.

A ementa a seguir transcrita coaduna-se ao trecho acima reproduzido:

RESPONSABILIDADE DO SÓCIO. ARTIGOS 1003 E 1032, DO CÓDIGO CIVIL. INAPLICABILIDADE. CIZÂNIA COM O DIREITO MATERIAL E DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. Os artigos 1003 e 1032 do Código Civil, não se aplicam em seara trabalhista, por provocarem inconciliável cizânia com os princípios que norteiam tanto o direito material, quanto o processual do trabalho, por não ser razoável entender que alguém que tenha sido sócio de uma sociedade, beneficiando-se, nessa qualidade, do trabalho de outro, que tenha sido empregado da mesma, retire-se do quadro societário e passado um pedaço, não mais responda pelos direitos judicialmente reconhecidos ao que trabalhou, e de cujo trabalho este, enquanto sócio, se beneficiou, quadro esse que provoca grave entorse no sistema desses ramos da árvore jurídica.³⁸

³⁷ SCHIAVI, Mauro. *Manual de direito processual do trabalho*. 6ª Ed. São Paulo : LTr, 2013, p. 974.

³⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região. Recurso Ordinário n. 62093 SP 062093/2008. Desembargador Relator: FRANCISCO ALBERTO DA MOTTA PEIXOTO GIORDANI. DEJT. 26.09.2008

Para esta corrente, a responsabilidade do sócio sucedido, inobstante a operação que culminou na sucessão tenha se realizado dentro dos estritos ditames legais, sem qualquer intuito fraudulento, este poderá ser responsabilizado mediante a constrição de seus bens a qualquer momento, mesmo ultrapassados os 02 anos previstos na legislação cível, ou seja, caracterizando-se a responsabilidade *ad eternum* do sucedido.

A responsabilidade do sucedido, segundo o entendimento exarado por esta corrente, seria subsidiária, ou seja, após transitada em julgado sentença condenatória deferindo ao ex-empregado valores inadimplidos quando da vigência do contrato de trabalho, estando o processo em fase de execução, e, sendo esta frustrada em relação ao devedor principal (sucessor), visto este não efetuar espontaneamente o pagamento da quantia devida e ainda não sendo encontrados bens de sua propriedade, seria a execução direcionada ao sucedido, sendo dele executados bens até quitação integral do débito.

Neste sentido, Mauricio Godinho Delgado aborda o presente tema, conforme texto abaixo reproduzido:

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.

A responsabilidade subsidiária do sucedido, segundo o entendimento acima colacionado, somente resultaria no caso de reflexos da sucessão aos contratos de trabalho, como a insuficiência financeira do sucessor, o que viria a resguardar o cumprimento das obrigações trabalhistas incidentes aos contratos de trabalho.

Este entendimento é também acolhido por Ricardo Pereira de Freitas Guimarães³⁹, que acerca o tema assim discorre:

Sobre o segundo tema enfrentado, que revela a eventual responsabilidade do sucedido por eventuais direitos buscados pelos seus ex-empregados, a doutrina tem seguido no caminho do reconhecimento de sua responsabilidade subsidiária.

Noutras palavras, não adimplindo o sucessor eventual direito buscado, teria o sucedido uma remanescente responsabilização por referidos créditos.

Aqui, observamos um choque entre direitos fundamentais garantidos constitucionalmente, pois de um lado observamos o ato jurídico perfeito e a segurança jurídica do negócio entabulado entre as empresas e, de outro, o direito social – também fundamental – quanto às verbas trabalhistas postuladas.

Nessa colisão, deve vencer o direito fundamental social do empregado, principalmente em razão da forma (ato jurídico) do contrato de compra e venda entre empresas, e também em casos de cisão, incorporação ou outra modalidade de instituição sucessória.

Para nós, não parece suficiente que se sobreponha o ato jurídico perfeito ao direito fundamental social da melhoria econômica e social do empregado encontrada no *caput* do art. 7º. do Texto Constitucional.

³⁹ GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas. *Manual de direito individual do trabalho*. São Paulo : Revista dos Tribunais, 2014, p. 141.

Acerca do texto acima reproduzido, observa-se que, ante a lacuna existente nos artigos 10 e 448 da CLT, no que se refere à responsabilidade do sucedido, visto que pela leitura de referidas normas deduz-se somente a responsabilidade acarretada ao sucessor, utiliza-se de direitos fundamentais garantidos constitucionalmente para garantir ao ex-empregado a plenitude no recebimento de verbas eventualmente reconhecidas por meio de sentença judicial.

Discorrendo sobre a aplicação de preceitos fundamentais pertencentes aos trabalhadores através da Constituição Federal, que justificaria a prevalência do direito social sobre o ato jurídico perfeito e a segurança jurídica, transcrevemos adiante trecho da obra de Arion Sayão Romita⁴⁰:

Não há dúvida de que os direitos fundamentais dos trabalhadores integram o patrimônio jurídico comum da humanidade, formado a partir da concepção de um direito global ou cosmopolita. Será o direito do gênero humano, aplicável à sociedade ou comunidade humana, segundo a concepção de Truyol Serra. Este direito, típico da era da globalização, tem sua chave na multiplicação e na maior efetividade dos direitos do homem universalmente reconhecidos aos indivíduos, os quais se incorporam aos direitos fundamentais dos trabalhadores. Nesta linha de raciocínio, torna-se viável a coexistência do poder público e do mercado, com exclusão da ditadura de um e de outro. O tema dos direitos fundamentais, de envolta com a noção de Estado social, constitui o critério axiológico necessário para alcançar este fim. À lógica do poder e à lógica do mercado, graças aos direitos fundamentais e ao Estado social, é necessário agregar a lógica do interesse público, na qual se inserem os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Reproduzimos adiante ementa proferida no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região⁴¹, o qual reconheceu a responsabilidade subsidiária do sucedido:

⁴⁰ ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. 5ª Ed. São Paulo : LTr, 2014, p. 471.

⁴¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região. Terceira Turma. Recurso Ordinário n. 190201201410005 DF 00190-2012-014-10-00-5 RO. Desembargador Relator: José Leone Cordeiro Leite. DEJT 22/03/2013

RECURSO DE REVISTA. SUCESSÃO TRABALHISTA. SUCESSOR REVEL. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO SUCEDIDO. Conquanto, em regra, seja do sucessor a responsabilidade pelos débitos trabalhistas, não se pode perder de vista que os arts. 10 e 448 da CLT, a par de não atribuir expressamente responsabilidade quanto às obrigações trabalhistas na hipótese de sucessão, objetivaram remover qualquer obstáculo que pudesse impedir o empregado de receber seus direitos. Desse modo, o sucedido não está de todo desobrigado da responsabilidade de satisfação dos créditos trabalhistas sonogados antes da sucessão. Com efeito, à luz dos princípios tuitivos do Direito do Trabalho, os interesses do empregado e o seu direito de receber a contraprestação pelo trabalho executado devem se sobrepor à qualquer outra discussão. Aliás, a doutrina e a jurisprudência têm admitido a responsabilidade subsidiária do sucedido quando a transferência da titularidade do empreendimento possa afetar as garantias empresariais conferidas ao contrato de trabalho do reclamante. No caso vertente, verifica-se a necessidade de responsabilização subsidiária do sucedido. A decisão recorrida assenta que em menos de um ano o reclamante esteve submetido a três empregadores distintos, fato que deixa antever a instabilidade econômica a que esteve submetido o empreendimento no período, capaz de gerar dificuldades para o pagamento dos encargos empresariais, inclusive os de natureza trabalhista. Acresça-se que os direitos reclamados e deferidos também se referem ao período contratual anterior à sucessão. Finalmente, o reclamado, ora recorrente, comprometeu-se a quitar os débitos trabalhistas do período anterior à sucessão. Embora essa cláusula contratual produza efeitos apenas na Justiça Comum, ao subscrevê-la o reclamado invocou para si a responsabilidade pelos créditos dos empregados, beirando a má-fé a pretensão de ver-se, agora, desobrigado daquilo que ele mesmo anuiu em fazer. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido (TST Proc. Nº TST-RR-537978/1999.6, Ac. 1ª T. Rel. Min. Vieira de Mello Filho, DJU de 29.Set.2006). (...)

Referido entendimento tem como finalidade assegurar ao empregado a plenitude no recebimento dos direitos trabalhistas decorrentes de seu contrato de trabalho, visto a natureza alimentar e o privilégio que possui o crédito trabalhista, sendo que a inaplicabilidade da limitação temporal, porém, poderá causar uma insegurança jurídica ao sucedido, visto que as partes, mesmo agindo com boa-fé e não utilizando-se da operação empresarial como um meio

de fraudar seus credores, em especial os detentores de créditos trabalhistas, irão se deparar com a possibilidade de, vários anos após a concretizada a sucessão, ser o sucedido incluído no polo passivo de uma ação trabalhista, sendo compelido ao pagamento de valores decorrentes de contratos extintos após tal ato, o que, no choque de preceitos fundamentais, seria aplicado àquele que garantirá ao empregado o integral recebimento dos direitos a ele pertencentes.

Em contrapartida, a corrente que sustenta a aplicabilidade dos artigos 1.003, § único e 1.032, ambos do Código Civil, consoante informa Mauro Schiavi, se dá “em razão de omissão da CLT e compatibilidade com os princípios que regem a execução trabalhista, máxime os da dignidade da pessoa humana do executado e meios menos gravosos da execução (arts. 769 e 889, da CLT)”⁴², ou seja, trazendo um equilíbrio na relações contratuais firmadas entre particulares, desde que respeitada a boa-fé e o direito pertencente a terceiros, em especial os trabalhadores, que não poderão sofrer qualquer consequência danosa decorrente da sucessão trabalhista.

Coadunando-se a esta corrente, Eduardo Gabriel Saad, em sua CLT Comentada⁴³, manifesta o seguinte entendimento:

O art. 1.032 do Código Civil de 2002 agasalha a regra disciplinadora da responsabilidade do sócio retirante, do sócio excluído ou de seus herdeiros em caso de morte, pelas obrigações sociais anteriores, até 2 anos depois de averbada a resolução da sociedade, ou, nos 2 primeiros casos (exclusão ou retirada de sócios), pelas posteriores e em igual prazo, enquanto se requer a averbação contratual no registro competente. Claro está que esse artigo prevê a responsabilidade relativa às obrigações lícitamente contraídas. Quando a obrigação derivar de um ato ilícito praticado pelo sócio retirante ou excluído, de forma culposa ou dolosa, deverá ser aplicada a regra geral da responsabilidade civil, inclusive aos prazos prescricionais e decadenciais.

⁴² *Ibidem*, p. 975.

⁴³ *Ibidem*, p. 111/112.

O entendimento da doutrina e jurisprudência não se encontram pacificados, tendo em vista que para uma parte a responsabilidade do sucedido não possuirá qualquer limitação temporal, em nome da máxima efetividade da execução trabalhista conciliada à natureza alimentar do crédito trabalhista, enquanto que para outra parte há sim a aplicação ao processo do trabalho das regras insculpidas nos artigos 1.003, § único e 1.032, do Código Civil, o que, realizada a sucessão de forma legal, ultrapassados os 02 anos após averbada a operação, não haverá possibilidade de buscar reaver os créditos trabalhista porventura reconhecidos em sentença judicial com trânsito em julgado dos empregadores sucedidos.

Outra questão interessante acerca da responsabilidade do sucedido, conforme aduzido no início do presente tópico, refere-se à possibilidade do sucessor, caso demandado judicialmente, tenha despendido de seus bens para arcar com eventual condenação trabalhista referente a contratos trabalhistas extintos anteriormente à sucessão.

Nesta senda, indagamos acerca do alcance da responsabilidade solidária se, p.ex., sendo proposta uma ação trabalhista por um ex-empregado cujo contrato foi extinto anteriormente à sucessão, dentro do período abrangido pelos 02 anos em que há responsabilidade do sucedido, porém, constando no polo passivo somente a pessoa jurídica, ou seja, a empresa, haveria possibilidade desta reaver junto ao sucedido os valores porventura pagos em favor do ex-empregado decorrente de sentença que julgou procedente a ação?

Neste caso, ressaltados os entendimentos contrários acima citados, uma vez que a responsabilidade solidária resulta da lei ou da vontade das partes (artigo 265, CC⁴⁴), e existindo previsão expressa no Código Civil acerca da responsabilidade imposta ao empregador sucedido, nos termos do artigo 1.003, § único c/c artigo 1.032, poderá sim tanto o sucessor buscar reaver a quantia paga junto ao sucedido, através de ação judicial própria que tramitará perante a Justiça Comum, sendo esta possibilidade também prevista no Código Civil, artigo 283, abaixo reproduzido, como também o empregado, respeitado o limite temporal de 02 anos, buscar reaver seu crédito tanto do sucessor quanto do sucedido ou mesmo de ambos:

⁴⁴ Artigo 265, CC – A solidariedade não se presume; resulta da lei ou da vontade das partes.

Artigo 283, CC – O devedor que satisfaz a dívida por inteiro tem direito a exigir de cada um dos co-devedores a sua quota, dividindo-se igualmente por todos a do insolvente, se o houver, presumindo-se iguais, no débito, as partes de todos os co-devedores.

A questão acerca da possibilidade do sucessor e sucedido possuírem responsabilidade solidária pelos créditos trabalhistas extintos anteriormente à sucessão até o limite de 02 anos após sua averbação, traz consequências tanto na esfera cível como, principalmente, na área trabalhista, dando assim maior segurança ao empregado que buscar, dentro do limite temporal de 02 anos, reaver seu crédito, visto que neste período ainda responderá empregador sucedido solidariamente ao sucessor.

Neste sentido, durante a realização da Jornada Nacional sobre Execução, realizada pela ANAMATRA (Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas), aos 24/11/2011 na cidade de Cuiabá-MS, foi elaborado o Enunciado n. 04, que possui a seguinte redação:

Enunciado n. 04 – Aplicação subsidiária do Direito Comum ao Direito do Trabalho (Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, art. 8º, parágrafo único). Responsabilidade solidária do sucedido e do sucessor pelos créditos trabalhistas constituídos antes do trespasse do estabelecimento (CLT, arts. 10 e 448, c/c Código Civil, art. 1.146).

O Enunciado acima transcrito, apesar de não possuir caráter vinculante, expõe uma tendência que poderá ser seguida pelos Tribunais consubstanciados no entendimento de viabilizar a máxima efetividade à execução trabalhista, com o reconhecimento da responsabilidade solidária do sucedido pelos créditos trabalhistas originados anteriormente à sucessão.

Há que argumentar que a responsabilidade do sucedido, segundo a própria doutrina civilista, nos casos previstos nos artigos 1.003, § único e 1.032, do Código Civil, se limitam aos débitos contraídos até a data em que foi operada a sucessão, sendo que, posteriormente a ela, a integral responsabilidade será do sucessor. Para Regina Beatriz Tavares da Silva⁴⁵, “o

⁴⁵ Silva, Regina Beatriz Tavares da. *Código civil comentado*. São Paulo : Saraiva, 2013, p. 920.

sócio que se retirar da sociedade continuará solidariamente responsável pelo prazo de dois anos, juntamente com o sócio cessionário de suas quotas, pelas dívidas e obrigações sociais existentes à época de sua saída da sociedade.”

Destarte, a reponsabilidade do sucedido, caso ausente qualquer ato ilícito na sucessão trabalhista, ressalvado entendimento contrário, que entende pela responsabilidade ilimitada, englobará os contratos extintos anteriormente à sucessão até o limite de 02 anos após averbada a operação que a originou, nos termos dos artigos 1.003, § único e 1.032, ambos do Código Civil, aplicados subsidiariamente ao Processo do Trabalho, a teor da regra insculpida no artigo 769, da CLT.

De se concluir que uma vez sedimentada a sucessão empresarial, pela redação dos artigos 10 e 448 da CLT, extrai-se o entendimento de que o sucessor será responsável pelos débitos passados, presentes e futuros da empresa sucedida, podendo ainda ser o empregador sucedido responsabilizado de forma subsidiária ou solidária.

Tais responsabilidades ocorrerão de forma subsidiária quando aplicado o entendimento de que o sucedido, em observância ao princípio fundamental do direito social e da dignidade da pessoa humana, não terá sua responsabilidade limitada ao prazo de 02 anos após a averbação junto ao órgão competente do ato que culminou na sucessão empresarial, previstos nos artigos 1.003, § único e 1.032, ambos do Código Civil.

Já a responsabilidade solidária se aplicaria dentro do lapso temporal previsto em referidos artigos, ou seja, após averbado o contrato, teria o sucedido responsabilidade solidária junto ao sucessor pelos débitos porventura contraídos anteriormente à sucessão limitados ao prazo de 02 anos.

3.3 – Da Contrariedade do Empregado à Sucessão

Os atos praticados pelo empregador que culminam na sucessão trabalhista, pelo prisma da CLT, através dos artigos 10 e 448, não trazem qualquer possibilidade de intervenção dos empregados, visto que somente determina a inalterabilidade ou reflexos aos direitos pertencentes a esta classe.

Aplica-se à sucessão o princípio da despersonalização da pessoa do empregador, pelo qual a alteração das pessoas físicas que integram o contrato social da empresa não trará qualquer reflexo aos contratos de trabalho, e, portanto, qualquer modificação estrutural na pessoa jurídica não trará a eles qualquer alteração, não cabendo a eles, diante de tal raciocínio, qualquer possibilidade de contrariedade à sucessão trabalhista.

Acerca do questionamento acerca de tal possibilidade, Mauricio Godinho Delgado⁴⁶ se manifesta da seguinte forma:

Em princípio, não. É que a sucessão trabalhista configura-se como alteração contratual permitida pela ordem jurídica, de modo claro, não obstante sua origem efetivamente unilateral (arts. 10 e 448, CLT). O instituto sucessório foi concebido e atua como veículo protetor importante em benefício dos interesses contratuais obreiros – embora, eventual e topicamente, possa lhe trazer algum desconforto ou até mesmo efetivo prejuízo individual.

Portanto, a princípio não existe qualquer possibilidade de insurgência do empregado quanto a operação empresarial que origina a sucessão empresarial, sendo que, porém, há alguns autores que entendem que, em algumas hipóteses, poderá sim o empregado opor-se a sucessão. Neste sentido trazemos a lição de Jorge Neto e Cavalcante⁴⁷:

Todavia, pode haver situações nas quais seja possível ao empregado não acatar a sucessão e ter direito à percepção das verbas indenizatórias. Claro está que os motivos devem ser relevantes, legítimos, a embasar e justificar tal insurgência do empregado em relação ao fenômeno da sucessão trabalhista. A legitimidade ou não do motivo há de ser apreciada em função do caso concreto.

(...)

⁴⁶ *Ibidem*, p. 429.

⁴⁷ *Ibidem*, p. 398/399.

Como exemplo temos a hipótese do jornalista que dá por rescindido o seu contrato, quando, diante do fenômeno da sucessão, muda-se a política do jornal.”

Outro argumento utilizado, também aduzido na obra de Jorge Neto e Cavalcante⁴⁸ refere-se à aplicação de forma subsidiária do artigo 299, *caput*, do Código Civil⁴⁹, pelo qual, mediante a previsão legal ali descrita, poderia o empregado insurgir-se contra o negócio que culmina na sucessão empresarial, o que resultaria na ineficácia do negócio em face aos empregados que contra ela se manifestassem, o que possibilitaria a interposição de demanda trabalhista em face tanto do sucessor quanto do sucedido.

Ocorre que já restou verificada a possibilidade, mesmo ausente a insurgência obreira em face à sucessão, da possibilidade de responsabilização subsidiária e solidária do sucedido, ou seja, tal insurgência se materializaria na hipótese de eventual demanda trabalhista na qual figurariam no polo passivo sucessor e sucedido, o que não traria qualquer efeito prático à concretização do ato empresarial que originou a sucessão trabalhista.

Portanto, no caso concreto e a teor dos artigos 10 e 448, da CLT, o ato praticado no âmbito empresarial que culminará na sucessão trabalhista não sofrerá qualquer consequência no caso de eventual insurgência de seus empregados, tendo em vista que não há esta possibilidade prevista em nosso ordenamento jurídico.

3.4 – Da Exclusão de Responsabilidade do Sucessor

O contrato particular firmado entre o empregador sucessor e sucedido não poderá se sobrepor à norma celetista, de natureza cogente, sendo que, em caso de eventual cláusula contratual que tenha como objetivo a previsão de exclusão de responsabilidade do sucessor

⁴⁸ *Ibidem*, p. 399.

⁴⁹ Art. 299, CC – É facultado a terceiro assumir obrigação do devedor, com o consentimento expresso do credor, ficando exonerado o devedor primitivo, salvo se aquele, ao tempo da assunção, era insolvente e o credor o ignorava.

por eventuais débitos passados, não terá validade alguma perante os credores trabalhistas, visto serem imperativas as regras trazidas nos artigos 10 e 448, da CLT.

Sobre o tema, Mauricio Godinho Delgado se manifestou nos seguintes termos:

Tais cláusulas restritivas da responsabilização trabalhista não tem qualquer valor para o Direito do Trabalho.

À medida que o instituto sucessório é criado e regulado por normas jurídicas imperativas, torna-se irrelevante para o Direito do Trabalho a existência de cláusulas contratuais firmadas no âmbito dos empregadores envolvidos sustentando, por exemplo, que o alienante responderá por todos os débitos trabalhistas, até a data da transferência, sem responsabilização do adquirente. À luz da CLT, tais débitos transferem-se, sim, imperativamente ao adquirente.

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 *justrabalhistas*.

A existência de cláusula em contrato particular excluindo a responsabilidade do sucessor por débitos trabalhistas anteriores à sucessão não trará qualquer reflexo ao Direito do Trabalho, vez que os artigos 10 e 448 da CLT são de ordem pública, cogentes, não podendo ser sobrepostos por contrato particular, e, desta forma, inobstante a possibilidade de previsão de referida cláusula, esta, no caso concreto, não terá qualquer consequência sobre a norma trabalhista, sendo ao sucessor imposta a responsabilidade decorrente da sucessão.

3.5 – Da Fraude na Sucessão Trabalhista

3.5.1 – Da Boa-Fé Objetiva

Poderá ser limitada a responsabilidade do sucedido, conforme aduzido no tópico anterior, caso a operação empresarial realizada tenha se calcado na boa-fé e ausentes

quaisquer atos no intuito de prejudicar eventuais credores, em especial os trabalhistas, em até 02 anos após a averbação do contrato que materializou a sucessão, ressalvados os entendimentos pela responsabilidade ilimitada, de forma subsidiária.

Há que se ressaltar que em nosso ordenamento jurídico aplica-se o princípio da boa-fé objetiva, pela qual presume-se que todos os atos praticados pelas partes foram realizados sem qualquer vício, ausentando-se qualquer intenção das partes em acarretar prejuízos a terceiros.

Caso exista algum indício de que o ato praticado foi eivado pela má-fé, deverá a parte que alega-la comprová-la de forma robusta e efetiva, visto que se presume a boa-fé e se comprova a má-fé.

Sobre o tema, reproduzimos trecho da obra de Silvio de Salvo Venosa⁵⁰:

“A ideia central é no sentido de que, em princípio, contratante algum ingressa em um conteúdo contratual sem a necessária boa-fé. A má-fé inicial ou interlocutória em um contrato pertence à patologia do negócio jurídico e como tal deve ser examinada e punida. Toda cláusula geral remete o intérprete para um padrão de conduta geralmente aceito no tempo e no espaço. Em cada caso o juiz deverá definir quais as situações nas quais os partícipes de um contrato se desviaram da boa-fé. A verdade, levando-se em conta que o Direito dirá em torno de *tipificações* ou descrições legais de conduta, a cláusula geral traz uma tipificação aberta.”

A boa-fé objetiva está prevista no artigo 422, do Código Civil, o qual possui a seguinte redação:

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

⁵⁰ VENOSA, Silvio de Salvo. Direito civil – volume II - teoria geral das obrigações e teoria geral dos contratos. 10ª Ed. São Paulo : Atlas, 2010, p. 387.

Inobstante a boa-fé objetiva estar prevista no capítulo do Código Civil que regula os contratos particulares, sua aplicação reflete em todas as relações jurídicas, inclusive às relações de trabalho, visto tratar-se de um dever inerente a todos, que deverão agir com probidade, transparência e lealdade aos costumes, normas e atos jurídicos.

Ante a prevalência do citado princípio às relações jurídicas praticadas, inclusive naquelas que configurarão a sucessão trabalhista, presume-se a observância ao princípio da boa-fé, o que poderia justificar a aplicação da limitação temporal ao sucedido prevista nos artigos 1.003, § único e 1.032, ambos do Código Civil.

Acerca do princípio da boa-fé, Alice Monteiro de Barros⁵¹ traz a seguinte lição:

Esse princípio possui uma **dimensão objetiva**, que incide no direito obrigacional como regra de conduta segundo o qual as partes deverão comportar-se com lealdade recíproca nas relações contratuais. Em sua **dimensão subjetiva**, a boa-fé assenta-se na crença que induz uma parte a agir equivocadamente, mas na absoluta convicção de que não está lesando interesses alheios juridicamente protegidos. (...).

Portanto, uma vez realizada operação empresarial que configure a sucessão trabalhista, esta será considerada lícita, praticada com a estrita observância ao princípio da boa-fé objetiva, e, nos termos dos artigos 10 e 448 da CLT, não incidirão qualquer reflexo aos contratos de trabalho em vigência.

3.5.2 – Dos Efeitos da Fraude à Sucessão no Processo do Trabalho

A realização de negócio fraudulento, visando prejudicar direitos pertencentes à terceiros estranhos ao ato jurídico, não possuirá em face destes quaisquer efeitos práticos, tendo em vista que, comprovada em Juízo a má-fé que culminou na sucessão trabalhista, tanto o sucessor quanto o sucedido responderão solidariamente aos débitos trabalhistas porventura materializados através da sentença judicial.

⁵¹ *Ibidem*, p. 147.

A verificação da existência da má-fé no negócio que resultou na sucessão trabalhista geralmente se verifica durante a tramitação do processo judicial, podendo ocorrer tanto na fase de conhecimento como também já em sede de execução, após a sentença judicial ter transitado em julgado.

Há que salientarmos a necessidade de efetiva prova acerca da má-fé na sucessão trabalhista, visto ser presumida a boa-fé, sendo que, se a fraude não estiver cabalmente demonstrada nos autos, não será imposta ao sucedido a responsabilização solidária na quitação dos valores materializados no título executivo judicial.

Na fase de conhecimento, uma vez incluídos tanto o empregador sucessor quanto o sucedido, será verificado pelo Juiz, quando da análise do mérito da ação, a presença dos requisitos para, em eventual condenação, responderem os sujeitos passivos de forma solidária, o que efetivamente ocorrerá se verificada a má-fé na sucessão trabalhista, sendo a execução, posteriormente, direcionada ao patrimônio de ambos, até quitação integral do débito materializado em título executivo judicial.

Neste caso, estando incluídos no polo passivo tanto o sucessor quanto o sucedido, a ambos será possibilitado o exercício do contraditório e da ampla defesa, conforme determinado pela Magna Carta (artigo 5º, LV)⁵², mediante a apresentação de suas defesas e produção das provas que entenderem necessárias a fim de esquivar-se da possibilidade de comprovação de realização de negócio fraudulento.

Desta forma, não sendo verificada quando da instrução processual o caráter fraudulento que culminou na sucessão empresarial, não será responsabilizado de forma solidária o sucedido, podendo, porém, conforme arguido no item 3.2, sua responsabilidade ser subsidiária, visto o entendimento doutrinário e jurisprudencial neste sentido. Acerca da

⁵² Artigo 5º, CF – (...)

(...)

LV – aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes.

inexistência de fraude, transcrevemos adiante ementa proferida no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região⁵³:

RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA/SUBSIDIÁRIA DAS RECLAMADAS. Não havendo indicação da ocorrência de fraude ou simulação na sucessão de empregadores, a empresa sucessora assume integral responsabilidade pelos direitos trabalhistas do autor conquanto a legislação pátria não contemple responsabilidade solidária entre sucessora e sucedido. Assim, apenas a primeira reclamada possui responsabilidade pelo pagamento dos créditos trabalhistas devidos ao reclamante. Sentença mantida.

Em contrapartida, quando reconhecida durante a fase de conhecimento a má-fé que eivou o negócio jurídico firmado entre sucessor e sucedido, estes serão responsabilizados solidariamente pelo pagamento das verbas trabalhistas reconhecidas através de sentença judicial. Para melhor ilustrar esta hipótese, colacionamos adiante ementa do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região⁵⁴:

SUCCESSÃO DE EMPRESAS. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA ENTRE SUCESSOR E SUCEDIDO. Evidenciada, nos autos, a inidoneidade da empresa sucessora, que se encontra em local incerto e não sabido, sendo revel e declarada confessa. Hipótese que não se coaduna com a inclinação da jurisprudência, no sentido de responsabilizar privativamente o sucessor, ante o perigo de decidir em desfavor do crédito oriundo da relação de emprego que a lei visa proteger. Confirma-se a sentença que manteve na lide a sucessora e a sucedida, na condição de responsáveis solidárias. (...)

A segunda hipótese na qual poderá ser verificada a existência de fraude a terceiros na sucessão empresarial poderá ocorrer quando o processo já possuir sentença transitada em julgado somente em face do sucessor, durante a fase de execução do título executivo judicial,

⁵³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Décima Oitava Região. Recurso Ordinário n. 1221201100618006 GO 01221-2011-006-18-00-6. Desembargadora Relatora: Elza Cândida da Silveira. DEJT 09/02/2012

⁵⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Quarta Região. Recurso Ordinário n. 1583002519995040401 RS 0158300-25.1999.5.04.0401. Desembargador Relator: Fabiano de Castilhos Bertolucci. DEJT 06/12/2000

seja por não serem encontrados bens em nome do sucessor, seja por estar em local incerto e não sabido, bem como dentre outras hipóteses a ocorrem no caso concreto.

Destarte, quando verificada a fraude já em fase de execução, a primeira possibilidade na busca pela efetiva entrega da prestação jurisdicional será a aplicação do disposto pelo artigo 50, do Código Civil, que trata da Teoria da Desconsideração da Personalidade Jurídica da empresa, onde serão incluídos no polo passivo da execução as pessoas físicas que integram a sociedade empresarial, sem reflexo, neste momento ao sucedido.

O artigo 50, do Código Civil, assim determina:

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

Direcionada, portanto, a execução ao patrimônio particular dos sócios da empresa sucessora, não obtendo também êxito na constrição de bens suficientes à satisfação do débito, resultará no reconhecimento da fraude no negócio que resultou na sucessão e, ato sequente, sua ineficácia perante o credor trabalhista, recaindo esta também sobre os bens do sucedido, sendo solidariamente responsável ao sucessor.

Neste sentido é a Orientação Jurisprudencial Transitória n. 30, da SDI-1 do C. Tribunal Superior do Trabalho, abaixo reproduzida:

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.

A ineficácia do ato que resultou na sucessão trabalhista trará ao sucessor a responsabilidade solidária pela satisfação integral do débito exequendo, sendo este incluído no polo passivo da ação e, para exercício do contraditório e da ampla defesa, terá a possibilidade de apresentar Embargos à Execução, previsto no artigo 884, da CLT⁵⁵, porém, somente após garantir o Juízo em sua integralidade, seja pelo depósito judicial da quantia executada ou ainda através do oferecimento de bens à penhora.

Não haverá, portanto, possibilidade do sucedido discutir as verbas deferidas na ação trabalhista, mas somente sua legitimidade ou não para figurar no polo passivo como responsável solidário, devendo, para tanto, comprovar a inexistência de má-fé ou fraude no negócio jurídico que resultou na sucessão trabalhista, ou, ainda, indicar bens do sucessor passíveis de penhora nos autos e satisfação integral do débito exequendo.

Portanto, verificada a fraude na sucessão empresarial, a insuficiência de bens do sucessor ou mesmo este se encontrar o mesmo em local incerto e não sabido, será o sucedido incluído no polo passivo da demanda a fim de responder com seus bens, de forma solidária ao sucessor, pela execução do título executivo judicial até sua integral satisfação.

⁵⁵ Art. 884 - Garantida a execução ou penhorados os bens, terá o executado 5 (cinco) dias para apresentar embargos, cabendo igual prazo ao exequente para impugnação.

4 – CONCLUSÃO

É pacífico o entendimento na doutrina e jurisprudência acerca da responsabilidade acarretada ao sucessor pelo adimplemento das obrigações trabalhistas passadas, presentes e futuras, a teor do disposto pelos artigos 10 e 448 da CLT.

Entendimento controverso existe, porém, na questão acerca da responsabilização do sucedido, tanto subsidiária quanto solidária.

A responsabilização subsidiária é defendida por parte da doutrina e jurisprudência, sendo aplicada no caso concreto com vistas a dar maior efetividade às decisões judiciais, bem como tratar-se de uma maior garantia ao empregado de ver adimplidas as verbas trabalhistas que lhe forem devidas, reconhecidas em ação trabalhista.

Para esta corrente, não haverá aplicação subsidiária da limitação temporal prevista nos artigos 1.003, § único e 1.032 do Código Civil, cujo sucedido responderá solidariamente ao sucessor, por eventuais débitos contraídos anteriormente à sucessão, limitadas ao período de 02 após averbado o instrumento particular junto ao órgão competente, sendo o sucedido responsável, a qualquer tempo, de forma subsidiária.

Outro argumento reflete-se no choque de direitos fundamentais, estando de um lado a segurança jurídica e o ato jurídico perfeito, previsto no artigo 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal⁵⁶ e, de outro lado, a dignidade da pessoa humana, tendo em vista a natureza alimentar do crédito trabalhista, previsto no artigo 1º, III, da Magna Carta⁵⁷, sobrepondo-se a dignidade da pessoa humana sobre o ato jurídico perfeito.

⁵⁶ Art. 5º, XXXVI, CF – a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada;

⁵⁷ Art. 1º, CF – A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos.

(...)

III – a dignidade da pessoa humana;

Por não estar sedimentado tal entendimento, certamente iremos nos deparar, quando analisado o caso concreto, com decisões na qual há responsabilização subsidiária como também pela não responsabilização, o que demonstra a necessidade inclusive de sedimentação do tema pelo Tribunal Superior do Trabalho, mediante a elaboração de súmula que vinculará as decisões proferidas nas instâncias inferiores, trazendo assim maior segurança às partes, em especial ao próprio trabalhador e ao empregador sucedido.

Para a corrente que entende pela aplicação dos artigos 1.003, § único e 1.032, do Código Civil, além da segurança jurídica que tais institutos trazem ao sucedido, justificaria a aplicabilidade ante a ausência de previsão legal neste sentido na CLT, a teor de seu artigo 769, bem como pela limitação nas redações dos artigos 10 e 448, da CLT, que nada tratam sobre o tema.

Com a aplicação da limitação temporal, a responsabilidade acarretada pelo sucedido será de até 02 anos, sendo que, porém, em caso de verificação de fraude na sucessão trabalhista, a solidariedade poderá ser reconhecida a qualquer tempo, vista a ineficácia que o negócio jurídico acarretará frente ao credor trabalhista.

Ante a tais temas abordados no presente estudo, verifica-se a necessidade de pacificação do tema, principalmente no que se refere à responsabilização do sucedido, se esta será subsidiária ou, se solidária, será limitada mediante a aplicação dos artigos 1.003, § único e 1.032, do Código Civil, no intuito de evitar entendimentos dissonantes aplicados no caso concreto, o que certamente traz insegurança jurídica a todas as partes que participaram, direta ou indiretamente, da sucessão trabalhista.

BIBLIOGRAFIA

- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 9ª Ed. São Paulo : LTr, 2013.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 11ª Ed. São Paulo : LTr, 2012.
- FILHO, Ives Grandra da Silva Martins. *Manual de direito e processo do trabalho*. 18ª Ed. São Paulo : Saraiva, 2009.
- GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de direito do trabalho*. 16ª Ed. Rio de Janeiro : Forense, 2003.
- GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas. *Manual de direito individual do trabalho*. São Paulo : Revista dos Tribunais, 2014.
- JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do trabalho*. 8ª Ed. São Paulo : Atlas, 2015.
- MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Curso de direito do trabalho: a relação de emprego*. São Paulo : LTr, 2008, v. II.
- MELLO, Celso Antonio Banderia de. *Curso de direito administrativo*. 8ª Ed. São Paulo : Malheiros, 1997.
- NETO, Francisco Ferreira Jorge. *Sucessão trabalhista*. 1ª Ed. São Paulo : LTr, 2001.
- RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de direito do trabalho*. 3ª Ed. São Paulo : LTr, 2000.
- ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. 5ª Ed. São Paulo : LTr, 2014.
- SAAD, Eduardo Gabriel. *Consolidação das leis do trabalho comentada*. 45ª Ed. atual., rev. e ampl. por José Eduardo Saad e Ana Maria Saad Castello Branco. São Paulo : LTr, 2012.
- SCHIAVI, Mauro. *Aspectos polêmicos e atuais da sucessão de empresas no direito do trabalho: direito material e processual do trabalho*. Em: <http://www.lacier.com.br/artigos/periodicos/Aspectos%20polemicos%20e%20atuais%20da%20sucessao%20trabalhista.pdf>>. Acesso em 15 de dezembro de 2014.
- _____. *Manual de direito processual do trabalho*. 6ª Ed. São Paulo : LTr, 2013.
- Silva, Regina Beatriz Tavares da. *Código civil comentado*. São Paulo : Saraiva, 2013.
- TRINDADE, Ariadne Maués. *Sucessão trabalhista*. LTr : São Paulo, 2013.
- VENOSA, Sílvio de Salvo. *Direito civil – volume II – teoria geral das obrigações e teoria geral dos contratos*. 10ª Ed. São Paulo : Atlas, 2010.
- VENOSA, Sílvio de Salvo; RODRIGUES, Cláudia. *Direito civil – volume VIII – direito empresarial*. São Paulo : Atlas, 2010.