

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO  
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO

Dimaicon Cima Lima

**A SUCESSÃO DE EMPREGADORES**

Porto Alegre

2015

Dimacon Cima Lima

## **A SUCESSÃO DE EMPREGADORES**

Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito parcial para obtenção do grau de Especialista em Direito do Trabalho pelo Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

**Orientador: Prof. Francisco Rossal de Araújo**

Porto Alegre

2015

**RESUMO:**

O presente trabalho trata do fenômeno da sucessão de empregadores no âmbito trabalhista. Primeiro expõe o conceito de sucessão, bem como suas diferenças na matéria civil e trabalhista. Contrapõe os preceitos de empregador e empregado, como fenômeno jurídico. Explana os princípios do trabalho que são atinentes a sucessão, bem como os tipos consagrados pelo Direito Comercial. Por fim, trata da responsabilidade da sucessão de empregadores na execução.

**PALAVRAS CHAVE:** Sucessão. Empregador. Empregado. Princípios. Tipos de sucessão. Responsabilidade.

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO .....	3
CAPÍTULO 1 – SUCESSÃO TRABALHISTA – CONCEITOS E DEFINIÇÕES.....	5
1.1    Conceito de sucessão.....	5
1.2. Empresa e empregador: diferenças.....	10
1.3. Sucessão de empresa e Sucessão de empregadores .....	16
1.4 . Natureza jurídica da sucessão de empregadores .....	18
1.5. Sucessão de empregadores e sua abrangência .....	20
CAPÍTULO 2 – A SUCESSÃO TRABALHISTA .....	23
2.1. Princípios da sucessão de empregadores .....	23
2.1.1. Princípio da proteção .....	24
2.1.2. Princípio da continuidade .....	27
2.1.3. Princípio da despersonalização do empregador .....	28
2.2. Requisitos para a sucessão .....	29
2.3. Formas usuais de sucessão .....	31
2.3.1. Transformação .....	32
2.3.2. Incorporação .....	33
2.3.3. Fusão .....	35
2.3.4. Cisão.....	36
2.3.5. Alienação.....	37
2.4. Efeitos da sucessão .....	38
CAPÍTULO 3 – RESPONSABILIDADE NA SUCESSÃO DE EMPREGADORES .....	41
3.1. Responsabilidade solidária .....	41
3.1.1. O grupo econômico e sua responsabilidade .....	44
3.2. A responsabilidade subsidiária.....	46
3.2.1. A terceirização e a responsabilização do tomador.....	48
3.3. Sucessão de empregadores na fase de execução.....	49

3.3.1. Da responsabilidade patrimonial .....	50
3.3.2. Da responsabilidade do sucedido .....	51
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>54</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>56</b>

## INTRODUÇÃO

O fenômeno da sucessão no Direito do Trabalho não é novo, porém, de extrema relevância. Sua função primordial, que é a de garantir ao empregado seus direitos ante a possibilidade de uma despedida arbitrária, permanece visível.

Com a evolução das relações econômicas e sócias, a sucessão de empregador ganha cada vez mais visibilidade nas relações jurídicas atuais. Diversas operações societárias, tais como, a fusão, incorporação, cisão e transformação fazem cada vez mais parte do nosso cotidiano. Assim, vislumbrou-se a importância da garantia dos direitos dos operários destas empresas sob o enfoque da sucessão trabalhista.

O estudo busca inicialmente caracterizar o instituto sucessório dentro da matéria trabalhista, partindo assim da análise de seu conceito. Ainda, procurou-se compreender os conceitos de empresa e sociedade empresária, bem como o próprio conceito de empregador, para melhor compreender o texto legal que trata da sucessão na matéria trabalhista, quais sejam os artigos 10 e 448 da Consolidação das Leis do Trabalho. No mesmo sentido, objetivou-se explicitar as formas em que o instituto sucessório aparece na doutrina trabalhista, bem como compreender sua natureza jurídica e verificar a sua abrangência.

No segundo capítulo, partiu-se para a análise dos princípios trabalhistas aplicáveis a matéria sucessória. Assim, foram abordados os requisitos necessários à ocorrência da sucessão. Ainda, foram demonstradas as formas mais recorrentes onde se opera a sucessão trabalhista, bem como os efeitos recorrentes quando comprovada a sucessão.

Importante elucidar as técnicas utilizadas para o desenvolvimento da presente monografia. Substancialmente foram utilizados livros doutrinários, desde os clássicos aos mais atuais, bem como demonstrar na prática como se opera a sucessão na matéria trabalhista, trazendo ao trabalho os últimos julgados sobre este instituto.

Ainda, no último capítulo, buscou-se compreender os tipos de responsabilidades mais usuais no direito, a solidária e a subsidiária, para verificar sua ocorrência no trato sucessório. Por fim, abordou-se o instituto sucessório operando na fase da execução do processo trabalhista, explicando a responsabilidade patrimonial e a recorrência da responsabilidade do próprio sucedido, em casos de ilicitude na sucessão.

## **CAPÍTULO 1 – SUCESSÃO TRABALHISTA – CONCEITOS E DEFINIÇÕES**

O Brasil, ao longo das últimas décadas, vem se tornando um importante ator econômico e social em âmbito mundial. Em razão do crescimento observado nos últimos anos torna-se cada vez mais importante o estabelecimento de regras, e de seu cumprimento, para atrair investidores e cada vez mais capital para o país.

Neste sentido, as relações sociais tem vital importância. O Direito do Trabalho, como se trata primordialmente de um direito social, possui institutos que visam proteger as relações entre empregados e empregadores, conferindo assim maior seriedade nas relações institucionais do país.

Entre estes institutos, há a sucessão trabalhista, que visa proteger o contrato de trabalho do empregado, baseada especialmente no Princípio da Continuidade da Relação de Trabalho, de arbítrios e de eventuais transformações que possam ocorrer na relação contratual.

Devido à importância da sucessão trabalhista nas relações sociais, procura-se tratar, de forma sucinta, o conceito de sucessão, bem como do sujeito que sofrerá os efeitos dessa sucessão. Finalmente, busca-se delimitar a forma correta de utilizar o termo deste instituto.

### **1.1 Conceito de sucessão**

Conforme Espínola<sup>1</sup>, o conceito de sucessão, em ampla acepção, abrange todos os casos em que se verifica uma modificação de direito quanto ao respectivo sujeito.

A sucessão, objeto de estudo do direito hereditário em matéria civil, possui sentido próprio quando a inserimos no Direito do Trabalho. De acordo com

---

<sup>1</sup> ESPÍNOLA, Eduardo. Dos Fatos Jurídicos, in Manual do Código Civil, 1929. Vol. III, p. 21.



Russomano<sup>2</sup>: “A jurisprudência e a doutrina encarregam-se de dar ao vocábulo sucessão sentido nitidamente trabalhista, distinto do conceito tradicional, oriundo do Direito Mercantil”.

O instituto da sucessão, em matéria trabalhista, vem positivado na Consolidação das Leis do Trabalho, nos artigos 10 e 448, assim disposto:

Art. 10. Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

Art. 448. A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.<sup>3</sup>

Assim, a doutrina se encarregou de conceituar este instituto tão importante para o direito social. De acordo com Evaristo Morais Filho, clássico autor que disserta sobre o tema, ocorre a sucessão de empregadores quando, em uma relação jurídica, substitui-se um empregador por outro, sem alteração do vínculo obrigacional.<sup>4</sup>

Segundo definição de Maurício Godinho Delgado, a sucessão de empregadores é a figura regulada pelos artigos 10 e 448 da CLT. Ela consiste no instituto justralhista em razão do qual se opera no contexto da transferência de titularidade de empresa ou estabelecimento, uma completa transmissão de créditos e assunção de dividas trabalhistas entre o vendedor e o adquirente envolvidos<sup>5</sup>.

Para Eduardo Gabriel Saad ocorre uma substituição de um ator na mesma relação jurídica. Assim, exemplifica aduzindo que, A vende a B seu estabelecimento comercial ou industrial. B, portanto, substitui A na relação empregatícia em que o outro polo (ou ator) é o empregado. A regra do artigo 10, bem como do artigo 448 da CLT, é de ordem pública e por isso se sobrepõe a

---

<sup>2</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. Curso de Direito do Trabalho. 8ª ed. Curitiba: Juruá, 2002, p. 76.

<sup>3</sup> COSTA, Armando Casimiro e Outros. Consolidação das Leis do Trabalho. São Paulo: LTR, 2012.

<sup>4</sup> MORAES FILHO, Evaristo de. Sucessão nas obrigações e teoria da empresa. Rio de Janeiro: Forense, 1960, v. II, p. 52.

<sup>5</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTR, 2005. P. 415.

qualquer disposição havida no contrato. Portanto, quando A vende à B seu estabelecimento e declara que permanece responsável por todas as obrigações de natureza trabalhista, os empregados ignorarão tais ajustes para exigir de B, o novo empregador, o que lhe é devido por força legal.<sup>6</sup>

Para Delgado,<sup>7</sup> a figura da sucessão também é conhecida como alteração subjetiva do contrato. Em virtude da personalidade atávica ao sujeito do empregado e da impessoalidade própria da figura do empregador, apenas este é que pode se fazer substituir ou alterar ao longo da relação de emprego, sem que tal alteração provoque o rompimento ou descaracterize a relação de labor. Assim, se há alteração subjetiva do contrato, esta somente pode acontecer em relação a mudança da figura do empregador.

Neste sentido, a doutrina caminha para a mesma direção. Délio Maranhão, buscando uma comparação com o direito civil, diz que em se tratando de outros tipos de contratos, como o mandato, o *intuitu personae*, ou seja, contratos feitos em atenção às qualidades pessoais dos contratantes, ocorre em relação a ambas as partes. Entretanto, com relação ao contrato de trabalho, o *intuitu personae*, só é observado em relação à pessoa de empregado. Portanto, não há nenhum óbice a sucessão de um dos sujeitos do contrato, neste caso na figura do empregador.<sup>8</sup>

Esta tese é corroborada por Saad. Para o autor, no contrato de trabalho o *intuitu personae* fica restrito a figura do empregado, ficando à margem a do empregador. Se esta característica fosse em relação a ambos os sujeitos, haveria a impossibilidade da sucessão de empregadores.<sup>9</sup>

Para Orlando Gomes, a doutrina tentou imprimir, ao conceito de sucessão trabalhista, um conteúdo econômico. “De acordo com o novo critério, haverá sucessão toda vez que a empresa não sofra alteração nos fins para os

---

<sup>6</sup> SAAD, Eduardo Gabriel. Op. Cit. p. 91.

<sup>7</sup> DELGADO, Maurício Godinho.. Op. Cit. p. 416.

<sup>8</sup> MARANHÃO, Délio e Arnaldo Sussekind. Instituições do Direito do Trabalho. São Paulo: LTR, 2000. p. 309.

<sup>9</sup> MARANHÃO, Délio e Arnaldo Sussekind. Op. Cit. p. 91.

quais se constituiu, trabalhando os empregados nos mesmos postos, prestando ou podendo prestar os mesmos serviços.”<sup>10</sup>

Todavia, a doutrina não é uníssona neste sentido. Complementando seu raciocínio, Gomes projeta que tal questão suscita debates na doutrina. Alguns doutrinadores e parte da jurisprudência procuram diferenciar a chamada sucessão jurídica da sucessão cronológica. Somente na sucessão jurídica haveria transferência da empresa com efeito sucessório, em que o alienante é o titular por aquisição derivada. Na sucessão cronológica, o titular precedente é sucedido na exploração da empresa apenas cronologicamente, e não à título da aquisição originária. É o caso, por exemplo, de uma empresa de serviço público que é sucedida por outra na exploração da concessão do serviço, pela autoridade pública. Neste caso, não haveria sucessão, para os efeitos jurídicos, porque a transferência da empresa pressupõe, segundo sustenta esta corrente, uma sucessão subjetiva na relação jurídica, e assim, um acordo direto entre alienante e adquirente, uma aquisição derivada e não originária.<sup>11</sup>

Ainda, o autor faz um contraponto utilizando outra corrente da doutrina, arguindo que mesmo que, de outra banda, mesmo que inexistia qualquer vínculo jurídico entre os empregadores que se substituem, os requisitos objetivos consubstanciados na identidade de fins se manifestam e se verificam, assim ocorre a sucessão, e o direito do empregado ao emprego de ser assegurado porque houve sucessão econômica.<sup>12</sup>

A corrente em que se filia o jurista Orlando Gomes, reverbera nas palavras de Eduardo Gabriel Saad, quando diz que “ocorre a sucessão trabalhista quando se verifica mudança de concessionário do serviço público e não houve interrupção na prestação de serviços dos empregados.”<sup>13</sup>

Portanto, com o objetivo de garantir ao empregado situações mais estáveis ante o arbítrio do empregador, a jurisprudência do Egrégio Tribunal

---

<sup>10</sup> GOMES, Orlando e Elson Gottschalk. Curso de Direito do Trabalho. Rio de Janeiro: Forense, 2003. p. 321.

<sup>11</sup> GOMES, Orlando e Elson Gottschalk. Op. Cit. p. 321.

<sup>12</sup> GOMES, Orlando e Elson Gottschalk. Op. Cit. p. 322.

<sup>13</sup> SAAD, Eduardo Gabriel. Op. Cit. p. 420.

Regional do Trabalho da 4ª Região coaduna com a tese defendida pela segunda corrente.

No caso emblemático da ALL - América Latina Logística Malha Sul S.A, foi reconhecida a responsabilidade como sucessora, as obrigações oriundas dos contratos empregatícios havido entre os trabalhadores e a empresa referida. Tal responsabilidade adveio da concessão do serviço público pela Rede Ferroviária Federal S/A.<sup>14 15</sup>. Esse entendimento do TRT4, devido a inúmeros julgados no mesmo sentido, restou pacificado pela casa, conforme súmula nº 28 do TRT4.<sup>16</sup> No mesmo sentido, as

---

<sup>14</sup> EMENTA: Concessionária de serviço público. Responsabilidade perante os trabalhadores. Sucessão de empregadores prevista no artigo 448 da CLT. ALL - América Latina Logística Malha Sul S.A. A responsabilização da reclamada pelos contratos de trabalho firmados com a Rede Ferroviária Federal e mantidos após a concessão encontra-se pacificada neste Tribunal Regional, nos termos da Súmula nº 28. Nulidade do processo pelo indeferimento do chamamento ao processo da Rede Ferroviária Federal/União. A inclusão da RFFSA/União no pólo passivo é de interesse do reclamante, o qual, além de não incluí-la, opôs-se ao seu chamamento. Dessa maneira, não sendo do interesse do autor, e sendo a responsabilidade da RFFSA subsidiária, nos termos da Súmula nº 28 deste Tribunal, carece de interesse a reclamada para recorrer de sua não-inclusão no pólo passivo, não ensejando a nulidade da decisão o desinteresse do autor na responsabilidade da RFFSA/União. BRASIL, Tribunal regional do Trabalho do Rio Grande do Sul. Recurso Ordinário nº 0047000-74.2008.5.04.0811, fev.2010. Disponível em <http://www.trt4.jus.br>. Acesso em 10/11/2015.

<sup>15</sup> EMENTA: RECURSO DA RECLAMADA E DO RECLAMANTE. ANÁLISE CONJUNTA. SUCESSÃO TRABALHISTA. É pacífico o entendimento quanto à existência de sucessão trabalhista por parte da reclamada em relação aos contratos de trabalho firmados com a RFFSA, cujos empregados permaneceram prestando serviços após o contrato de concessão do serviço público, incidindo na espécie, os artigos 10 e 448 da CLT. Sob outro aspecto, deve a União (Extinta RFFSA) responder subsidiariamente pelos direitos anteriores à transferência do autor (em 01/03/1997), considerando que permanece responsável pelos créditos trabalhistas correspondentes ao período anterior à sucessão. BRASIL, Tribunal regional do Trabalho do Rio Grande do Sul. Recurso Ordinário nº 0104400-32.2006.5.04.0030, out. 2009. Disponível em <http://www.trt4.jus.br>. Acesso em 10/11/2015.

<sup>16</sup> CERTIFICO que o Tribunal Regional do Trabalho da Quarta Região, no uso de suas atribuições legais e regimentais, em sessão extraordinária e plenária, realizada nesta data, resolveu, por maioria de votos, vencidos com votos díspares os Exmos. Juízes Maria Guilhermina Miranda e Beatriz Zoratto Sanvicente, e Ana Luíza Heineck Kruse, Milton Varela Dutra, Eurídice Josefina Bazo Tôrres e Ione Salin Gonçalves, aprovar a SÚMULA Nº 28, tal como proposta, com a seguinte redação: "RFFSA. CONTRATO DE CONCESSÃO DE SERVIÇO PÚBLICO. RESPONSABILIDADE TRABALHISTA. As empresas concessionárias são responsáveis pelos direitos trabalhistas dos ex-empregados da Rede Ferroviária Federal S/A cujos contratos de trabalho não foram rescindidos antes da entrada em vigor do contrato de concessão de serviço respectivo, permanecendo a R.F.F.S.A, nessas hipóteses, como responsável subsidiária." BRASIL, Tribunal regional do Trabalho do Rio Grande do Sul. Súmula nº 28, 02/12/2002. Disponível em <http://www.trt4.jus.br>. Acesso em 10/11/2015.

decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 4<sup>o</sup> Região estão alinhadas com o Tribunal Superior do Trabalho.<sup>17 18</sup>

Conforme observado nas jurisprudências colacionadas, fazendo jus a corrente majoritária, o empregador é responsável por todos os créditos trabalhistas, ainda que pese a sucessão se dar em caso de concessão de serviço público.

Assim, o sucessor passa a ser o único responsável pelos créditos decorrentes da relação de trabalho entre empregado e empregador, ainda que excetuando os casos específicos, como na nova lei de falências e os de fraude, como se observará na sequência.

Para tanto, para se aprofundar o conhecimento sobre este instituto tão importante para o Direito do Trabalho, que é a sucessão trabalhista, devemos entender melhor os conceitos de empresa e empregador, pois são estas figuras que estão no cerne da questão da sucessão.

## **1.2. Empresa e empregador: diferenças**

Sendo o empregador o principal sujeito do instituto da sucessão, visto que ela trabalha diretamente com as obrigações que o sucessor terá em relação aos empregados, é de suma importância definir o conceito deste ente.

Assim, a Consolidação das Leis do Trabalho define empregador, in verbis:

---

<sup>17</sup> FERROBAN. SUCESSÃO. CONTRATO DE CONCESSÃO. Firmou-se a jurisprudência deste Tribunal Superior no sentido de reconhecer a sucessão trabalhista entre a Rede Ferroviária Federal S.A. e as empresas que firmaram contrato de arrendamento de malhas ferroviárias, resultante da concessão de exploração de serviço público. Decisão do Tribunal Regional proferida em sintonia com o entendimento consagrado na Orientação Jurisprudencial n.º 225 da SBDI-I deste Tribunal Superior. Agravo de instrumento não provido. BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. AIRR n. 7800-53.2000.5.15.0126, 10/05/2012. In: [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br).

<sup>18</sup> AGRAVO. DECISÃO MONOCRÁTICA. SUCESSÃO TRABALHISTA. CONCESSÃO DE SERVIÇO PÚBLICO. RESPONSABILIDADE DA SUCESSORA. A FERROBAN assumiu o contrato de trabalho até então mantido com a RFFSA, o qual subsistiu após a entrada em vigor da concessão do serviço público, surgindo, aí, novo empregador, e, conseqüentemente, a sucessão trabalhista. Agravo de instrumento a que se nega provimento. BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. RR n. 17249/2002-900-02-00.7, 05/11/2008. In: [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br).

“Art. 2º Considera-se empregador a, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.”<sup>19</sup>

Esse conceito legal de empregador é criticado por grande parte da doutrina trabalhista. Conforme Alice Monteiro de Barros<sup>20</sup>, a maior crítica a esse conceito baseia-se no argumento de que identifica o empregador à empresa, a qual não seria sujeito de direito. Outra parte da doutrina, minoritária, diz que, quando o legislador considera empregador a empresa, esta esclarecendo ao empregado, que quando o empregador contrata seus serviços não o faz como pessoa física, mas como organismo duradouro.

A primeira corrente identifica que o principal óbice é que o termo empresa é oriundo do Código Civil. Portanto, para aprofundar essa dicotomia criada entre esses dois termos, empresa e empregador, deve-se remeter a doutrina civilista o entendimento do primeiro.

Fábio Ulhoa Coelho, respeitado doutrinador da matéria empresarial, conceitua empresa como, atividade econômica organizada para a produção ou circulação de bens ou serviços. Sendo uma atividade, a empresa não tem a natureza jurídica de sujeito de direito nem de coisa. Em outras palavras, não se confunde com o empresário (sujeito) nem com o estabelecimento empresarial (coisa).<sup>21</sup>

Assim, o autor civilista faz coro à doutrina majoritária trabalhista. Empresa é meramente a atividade exercida pelo sujeito, este representado na figura do empregador.

Esse conceito é proveniente da Itália e chamado de Teoria da Empresa, é adotado no novo Código Civil brasileiro, de 2002, que veio a substituir a Teoria dos Atos do Comércio, constante no antigo diploma legal pátrio.

---

<sup>19</sup> COSTA, Armando Casimiro e Outros. Op. Cit. p. 43

<sup>20</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTR, 2005. p. 345

<sup>21</sup> COELHO, Fábio Ulhoa. Curso de Direito Comercial. Direito de Empresa. Vol. 1. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 19

Para Alice Monteiro de Barros <sup>22</sup>, a teoria da empresa, que a define como atividade é a que mais se aproxima da doutrina trabalhista.

Fazendo coro a doutrina italiana, Délio Maranhão define empresa como: “(...) a atividade profissional do empresário, considerada no seu aspecto funcional mais que no instrumental. Por isso, a rigor, não cabe nem na categoria de sujeito nem de objeto do direito.” <sup>23</sup>

Para Evaristo Moraes Filho, empresa, no Direito Brasileiro, é a organização do trabalho alheio, sob o regime de subordinação hierárquica, tendo em vista a produção de determinado bem econômico. Daí vem o espiro de lucro a assunção do risco. <sup>24</sup>

Neste ínterim, Flávio Pinto Martins atribui à empresa um conteúdo mais econômico, alegando que esta é uma combinação de fatores de produção. Todavia, na concepção jurídica do termo, reverbera a doutrina majoritária constatando que “é a atividade exercida pelo empresário.” <sup>25</sup>

Cabe ainda, fazer uma diferenciação de empresa do estabelecimento. Segundo a doutrina comercial o estabelecimento nada mais é que o “conjunto de bens que o empresário reúne para a exploração de sua atividade econômica.” <sup>26</sup>

Harmonizado com essa definição, Sérgio Pinto Martins, também alerta para a diferenciação entre estabelecimento e empresa. Sendo o primeiro, o lugar onde o empresário exerce suas atividades. <sup>27</sup>

Em contrapartida, o estabelecimento, não significaria sempre um local fixo, podendo ser itinerante. São exemplos às atividades que envolvem transporte, como navios, aeronaves, e também atividades circenses. <sup>28</sup>

Portanto, não há de se confundir os conceitos de empresa e empregador, pois se trata de objetos e definições distintas.

---

<sup>22</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Op. Cit. p. 347

<sup>23</sup> MARANHÃO, Délio e Arnaldo Sussekind. Op. Cit. p. 293.

<sup>24</sup> MORAEL FILHO, Evaristo de. Do contrato de trabalho como elemento da empresa. São Paulo: LTr, 1993. p. 179.

<sup>25</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. São Paulo: Atlas, 2004. p. 205.

<sup>26</sup> COELHO, Fábio Ulhoa. Op. Cit. 96.

<sup>27</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Op. Cit. 206.

<sup>28</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Op. Cit. p. 346.

Para entender o empregador, em sua natureza e a sua importância para a sucessão, outro ponto crucial é não confundir-lo com o empresário, definido pelo artigo 966 do Código Civil de 2002. Consoante o diploma legal, *in verbis*:

Art. 966. Considera-se empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços <sup>29</sup>

O problema residiria no parágrafo único do artigo, onde consta:

Parágrafo único: Não se considera empresário quem exerce profissão intelectual, de natureza científica, literária ou artística, ainda com o concurso de auxiliares ou colaboradores, salvo se o exercício da profissão constituir elemento de empresa. <sup>30</sup>

No caso do parágrafo único do referido preceito legal, para Alice Monteiro de Barros <sup>31</sup>, por exemplo, dois médicos que se associassem em um consultório, com assistentes e secretária, não seriam considerados empresários. Entretanto, para a matéria trabalhista poderiam ser empregadores.

Portanto, o empresário, se possuir empregados laborando em seu estabelecimento ou não, sempre será empregador. Em contrapartida, o empregador, nem sempre será um empresário, pela definição do Código Civil.

Assim, observadas as devidas diferenciações que se possa fazer, o conceito de empregador, contido na disciplina trabalhista, aparece com extrema relevância para a sucessão.

Maurício Godinho Delgado sistematiza o conceito de empregador de forma direta, dizendo que o Empregador define-se como a pessoas física, jurídica ou ente despersonalizado que contrata a uma pessoa física para a prestação de

---

<sup>29</sup> CAHALI, Yussef Said, organização. Código Civil. São Paulo: RT, 2011.

<sup>30</sup> CAHALI, Yussef Said, organização. Op. Cit.

<sup>31</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Op. Cit. p. 347.



seus serviços, realizados com pessoalidade, onerosidade, não-eventualidade e sob sua subordinação.<sup>32</sup>

Assim, verificada a falta na ordem jurídica de qualificação específica para que um ente seja considerado empregador, mesmo seres depersonificados juridicamente podem ser considerados empregadores, desde que tenham se valido do trabalho de outrem, no caso o empregado. É o que ocorre, por exemplo, com os condomínios e a massa falida.<sup>33</sup>

Para Francisco Rossal de Araujo<sup>34</sup>, empregador será aquele que contratar pessoas física para trabalhar de forma pessoal, não eventual, subordinada e onerosa.

Partindo desta definição, o autor, fazendo coro ao exposto acima, critica abertamente a definição celetista, onde o termo empresa estaria desconexo com a natureza jurídica do empregador, pois este seria tão somente o titular da empresa, ou seja, do objeto.

O parágrafo 1º do artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho também apresenta problemas de ordem técnica:

Art. 2º ...

§ 1º Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.<sup>35</sup>

O problema, segundo o autor, reside no termo equiparam-se, pois não existe, tecnicamente, empregador por equiparação. O que acontece é que essas entidades são empregadores típicos, pois utilizam-se de força do trabalho empregatício para realização de suas atividades.

Para Orlando Gomes é de vital importância a definição deste sujeito primordial para a configuração de uma relação de trabalho.

---

<sup>32</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Op. Cit. p. 390.

<sup>33</sup> Idem.

<sup>34</sup> ARAUJO, Francisco Rossal de. Direito do Trabalho I. São Paulo: LTr, 2014. p. 358.

<sup>35</sup> COSTA, Armando Casimiro e Outros. Consolidação das Leis do Trabalho. p. 43.

No entendimento do autor o empregador nada mais é que o “devedor da contraprestação salarial e outras acessórias; credor da prestação de trabalho e de sua utilidade, é ele figura central da empresa (...).”<sup>36</sup>

Ainda, percebe-se que este autor é partidário da corrente que define empresa como atividade central do empregador, pois sua própria definição do termo já vem imbuída deste conceito.

Délio Maranhão, define empregador como “a pessoa física ou jurídica , que, assumindo os riscos da atividade econômica, assalaria e dirige a prestação pessoal do serviço.”.<sup>37</sup> Além disto, o autor ainda faz coro a Godinho, quando critica abertamente o parágrafo primeiro da norma celetista quando diz que o legislador, partindo da falsa premissa que o empregador é a “empresa”, resolveu “equiparar” tais entes jurídicos ao empregador. Todavia, não se trata disso. Se um profissional liberal ou uma associação recreativa admitem empregados, não se equiparam ao empregador; são empregadores.<sup>38</sup>

Pelo exposto, nota-se uma forte crítica da corrente majoritária a definição de empregador dada pela Consolidação das Leis do Trabalho. O termo empresa, inserido no artigo 2º, caput, do texto legal gera certo desconforto, pois não está alinhando com a definição prática do conceito empregador, por se tratar tão somente da atividade realizada pelo empresário.

Ainda neste seara, observa-se no parágrafo único do mesmo artigo, como já visto, uma falta de sintonia com a realidade, quando traz em seu bojo uma equiparação ao empregador que na realidade não acontece, pois trata-se de empregadores de fato.

Definidos os conceitos de empregador e de empresa é necessário analisar, perante os doutrinadores, qual termo, para a matéria trabalhista, seria mais correto: Sucessão de Empresas ou Sucessão de Empregadores?

---

<sup>36</sup> GOMES, Orlando e Elson Gottschalk. Op. Cit. p. 89.

<sup>37</sup> MARANHÃO, Délio e Arnaldo Sussekind. Op. Cit. p. 300.

<sup>38</sup> Ibidem

### 1.3. Sucessão de empresa e Sucessão de empregadores

Em matéria trabalhista o instituto da sucessão recebe da doutrina denominações diversas, tais como, sucessão de empresas, alteração subjetiva do contrato de trabalho e sucessão de empregadores. A primeira vista parece que todas elas são sinônimas. Contudo, em uma análise mais atenta aos conceitos impregnados neste fenômeno sucessório, observa-se certas diferenças entre as nomenclaturas mais usuais, sejam ela sucessão de empresas e sucessão de empregadores.

Ocorre, como visto no item anterior, que a norma celetista, em seu artigo 2º, define empregador como sendo a empresa. Porém, como se concluiu que o conceito está deslocado na norma, o conceito de empregador seria mais amplo, envolvendo o sujeito que, utilizando-se do trabalho empregatício de outrem e assumindo o risco da atividade econômica, paga salário ao trabalhador contratado.

Assim, tendo em vista a definição celetista, o termo sucessão de empresas parece anômalo a matéria trabalhista, pois a empresa, conforme definição civilista, é a atividade exercida pelo empresário ou empreendedor. Nesta seita, a nomenclatura sucessão de empregadores, parece mais adequada a prática sucessiva em matéria trabalhista, posto que englobaria os empregadores explicitados na norma legal, bem como aos equiparados a empregador vistos nos parágrafos primeiro e segundo do mesmo artigo da Consolidação das Leis do Trabalho.

Neste ínterim, a doutrina é majoritária a aplicação do termo sucessão de empregadores. José Martins Catharino observa que é evidente que não se pode falar em sucessão caso se tenha a empresa como sujeito de direito. Se ela for equiparada a empregador, como de fato é pela CLT, a sucessão é meia, pois a empresa continua sendo a mesma, e, por via de equiparação, também o empregador.<sup>39</sup>

---

<sup>39</sup> CATHARINO, José Martins. Compendido de direito de trabalho. São Paulo: Saraiva, 1981, p. 145-146.

E ainda completa: “Sucedem-se empregadores e não empresas”.<sup>40</sup>

Partidário da mesma corrente, Délio Maranhão explica que a sucessão em matéria trabalhista é impropriamente denominada sucessão de empresas, que se prende aos efeitos da transferência do estabelecimento em relação aos contratos dos empregados que nele trabalhavam. Portanto, sendo a empresa o exercício de uma atividade econômica organizada, não pode dar-se a sucessão na empresa.<sup>41</sup>

Assim, conclui o célebre doutrinador que o termo mais correto a ser utilizado seria o de sucessão de empregadores.

Essa ideia também é partilhada por Emílio Gonçalves: “A rigor não se trata propriamente de sucessão de empresas, mas sim de sucessão de titulares, dentro da mesma empresa”.<sup>42</sup>

Evaristo Moraes Filho, partidário da doutrina majoritária em relação ao instituto sucessão em matéria trabalhista, observa que não se trata de sucessão de empresas, mas sim de uma sucessão de empregadores.<sup>43</sup>

Entretanto, para Francisco Rossal de Araujo, a terminologia mais adequada seria “sucessão trabalhista”, por entender que melhor contempla a amplitude de seu significado e, de igual maneira, as peculiaridades do instituto do Direito do Trabalho.<sup>44</sup>

Embora não haja unicidade quanto a denominação do instituto, como se pode observar, na doutrina brasileira predomina a utilização do termo sucessão de empregadores, pois, não obstante a norma legal conceber o preceito de que empregador é a empresa, está seria apenas a atividade daquele. Assim, a nomenclatura que mais se aproxima da realidade deste instituto tão importante para o direito social, seria a sucessão de empregadores, e não a sucessão de empresas, como é erroneamente utilizada.

---

<sup>40</sup> Ibidem.

<sup>41</sup> MARANHÃO, Délio e Arnaldo Sussekind. Op. Cit. p. 308.

<sup>42</sup> GONÇALVES, Emílio. O poder regulamentar do empregador. São Paulo: LTR, 1997, p. 23.

<sup>43</sup> MORAES FILHO, Evaristo de. Introdução ao Direito do Trabalho. São Paulo: LTR, 1995, p. 52.

<sup>44</sup> ARAUJO, Franciso Rossal de. Op. Cit. p. 380.

#### 1.4 . Natureza jurídica da sucessão de empregadores

Para entender a natureza jurídica de um instituto, busca-se a sua adequação em elementos de institutos similares já existentes no Direito. Quando frustrada tal pretensão inicial, aparece, a necessidade discutirem novas hipóteses de classificação para tal instituto no âmbito jurisdicional.

A pesquisa da natureza jurídica da sucessão, na esfera do Direito do Trabalho, não fugiu a esta regra. “Nessa linha, os primeiros pontos de reflexão acerca do tema tenderam a assimilar a figura dos arts. 10 e 448 da CLT ao quadro de distintas figuras semelhantes já clássicas no velho Direito Civil.”<sup>45</sup>

Para o jurista José Martins Catharino, “como sói acontecer em situações semelhantes e novas, as principais manifestações doutrinárias a respeito, civilistas, procuram reduzir a sucessão a instituto jurídico já consolidado.”<sup>46</sup>

Os autores anuem a respeito de quatro figuras clássicas do Direito Civil, as quais seriam: a novação, a estipulação em favor de terceiro a sub-rogação e a cessão.

Conforme Maurício Godinho Delgado, a conclusão que se chega hoje consensualmente, todavia, é que o tipo clássico de qualquer dessas figuras civilistas não se ajusta satisfatoriamente à “sucessão trabalhista”. Todas as tentativas de comparação efetuadas conduziram à perda ou distorção de algum elemento característico importante da figura sucessória trabalhista ou das figuras civilistas paralelas, comprometendo a validade daquelas assimilações ambicionadas.<sup>47</sup>

Com relação a novação, observa-se que é indiscutivelmente estranha aos arts. 10 e 448 da CLT. Não há, na norma positiva trabalhista a intenção de

---

<sup>45</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Alterações contratuais trabalhistas. São Paulo: LTR, 2000. p. 37-38.

<sup>46</sup> CATHARINO, José Martins. Op. Cit. p. 147.

<sup>47</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Idem.

novar a obrigação, pois esta opera até mesmo contra a vontade de seus titulares, no caso o empregador. Não se verifica ainda a extinção da obrigação prévia em vista da promoção de obrigação nova, o que é próprio da novação. Também, na sucessão trabalhista, não é exigido o consentimento do credor, o que se opera no instituto civilista.

A estipulação em favor de terceiro não confere o mesmo sentido que o instituto trabalhista, tendo em vista que, na definição de Catharino “não apenas o empregado é terceiro relativo ou interessado, como também devedor, continuando como tal, e não apenas beneficiário em virtude do pactuado (...)”<sup>48</sup> no contrato de trabalho.

No que toca a figura da sub-rogação, está guarda distinções básicas com a figura do Direito do Trabalho. Em primeiro lugar, na sub-rogação é observada a vontade das partes, o que não se opera na figura justralhista. Em segundo lugar, aquela tende a ser parcial, enquanto a sucessão de empregadores age de forma totalitária.

Os mesmos pontos controversos da sub-rogação, serve para diferenciar a cessão da figura sucessória trabalhistas. Ainda acentua-se que à diferença do instituto laboral abrange os somente os créditos e não as dívidas.

Portanto, a sucessão trabalhista não pode ser análoga a nenhuma figura clássica civilista. Ela possui caráter singular, como reza Catharino, a sucessão é *ope legis*, de todos os créditos e débitos decorrentes da relação de emprego, que fica intocável. Assim, ela é, como considerada no Direito alemão, *transmissão de crédito e assunção de dívida*. Ou, melhor, *imposição de crédito e de débito*, ajustável por inteiro a relação de emprego, que é de trato sucessivo, com tendência a permanecer.<sup>49</sup>

---

<sup>48</sup> Ibidem.

<sup>49</sup> Ibidem. p. 148.

## 1.5. Sucessão de empregadores e sua abrangência

O fenômeno da sucessão de empregadores aplica-se a todos os tipos de empregados. Esta vasta abrangência da relação empregatícia independe das cláusulas contratuais pactuadas entre as partes no contrato de trabalho.

Todavia, percebe-se, na categoria dos empregados domésticos, uma exceção a regra, posto que sobre eles não incidem as normas da alteração subjetiva do contrato de trabalho.

Sobre o assunto, Maurício Delgado Godinho argumenta que três fundamentos centrais dão suporte ao encontro dessa exceção. O primeiro, sustentando que o art. 7º, “a” da CLT expressamente excluiu o empregado doméstico da incidência das normas jurídica celetistas. Em decorrência disto, não seria aplicável essa categoria de empregados a figura criada pelos arts. 10 e 448 da mesma CLT.<sup>50</sup>

Em segundo lugar, insistindo que a figura da Consolidação, de todo modo, não seria compatível com a relação empregatícia doméstica: é que a CLT vale-se, na fixação das regras sucessórias, do conceito de empresa (arts. 10 e 448), com o fito de enfatizar a integração obreira na realidade empresarial, independente do titular do empreendimento. Ora, tal noção é simplesmente incompatível com a idéia de realidade de empregador doméstico, para a qual, como se sabe, não se pode considerar sequer o conteúdo econômico do trabalho para o tomador. A noção de empresa é, pois, excludente do tipo legal de empregador doméstico, embora seja relevante ao tipo legal sucessório da CLT.<sup>51</sup>

O terceiro ponto importante, por fim, é de natureza doutrinária. A relação empregatícia doméstica, conforme já analisado, tem como uma de suas relevantes singularidades, em face das demais relações empregatícias existentes, a circunstância de não acolher a impessoalidade da figura do empregador no contexto da relação jurídica. O princípio da despersonalização da figura do

---

<sup>50</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Op. Cit. p. 416

<sup>51</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Op. Cit. p. 416 -417.

empregador desaparece ou atenua-se drasticamente no âmbito da relação doméstica de emprego. Aqui, como se sabe, não podem assumir, de modo algum, a qualidade de empregador pessoas jurídicas ou entes despersonalizados (massa falida e condomínio por exemplos). Em suma, apenas a pessoa física ou a família podem ser tomadores de trabalho doméstico.<sup>52</sup>

Assim, esta despersonalização argumentada pelo autor, pode afetar de forma direta a relação trabalhista pactuada. Tendo em vista que o trabalhador está vinculado com a pessoa física do empregador, e não com o estabelecimento ou outra figura jurídica, a morte deste extinguirá a relação de emprego, a menos que a relação mantenha-se nos mesmos moldes e o empregado continue a prestação de serviço para a mesma família.

Ainda, Godinho analisa que nesse quadro contextual, a relativa personalidade que magnetizaria a figura do empregador no âmbito da relação empregatícia doméstica suprime a incidência de um dos princípios que fundamentam, doutrinariamente, o instituto da sucessão trabalhista (“princípio da despersonalização do empregador”), inviabilizando a extensão desse instituto a essa categoria específica de empregados. No caso dessa específica relação de emprego, a alteração subjetiva do contrato se configuraria desse modo inviável, não apenas no que diz respeito ao pólo contratual passivo. Assim, a relativa incompatibilidade teórica de figuras jurídicas faria com que os contratos empregatícios domésticos de distintos membros da família, em unidades diferentes, não se somassem, diferenciando, a cada nova ruptura ocorrida (ao contrário do imposto pela sucessão trabalhista). Em princípio, cada contrato de trabalho seria diferente em face ao anterior (desde que não reproduzido na mesma exata família).<sup>53</sup>

Esta exceção apresentada reverbera na doutrina trabalhista. Para Alice Monteiro de Barros “Não há sucessão trabalhista no âmbito familiar, dadas as suas peculiaridades. O emprego doméstico vincula-se à pessoa do empregador e

---

<sup>52</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Op. Cit. p. 417.

<sup>53</sup> Ibidem. p. 417 – 418.



não a sua residência, não se aplico o art. 10 e 448 da CLT, por exclusão expressa do mesmo diploma legal”.<sup>54</sup>

Ademais, observa-se na doutrina, outra exceção ao alcance da sucessão de empregadores, a qual se traduz na morte do empregador individual. Faculta a lei, em tal situação, que o empregado considere rescindido o contrato de trabalho, ainda que o negócio continue por seus sucessores, consoante o disposto no art. 483, § 2º, da CLT, transcrito in verbis:

Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear devida indenização quando:  
(...)

§ 2º. No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.<sup>55</sup>

Maurício Godinho Delgado ainda aborda uma última exceção, que é a situação excetiva a derivada do desmembramento de estado ou de município, dando origem a nova entidade estatal, ao lado da antiga (art. 18, §§ 3º e 4º, CF/88). A entidade de direito público recém-instituída, embora absorva parte dos servidores celetistas do ente público desmembrado, não sofre os efeitos dos artigos 10 e 448 da CLT, em face ao princípio da autonomia político-administrativa de tais entes explicitamente consagrado na Carta Magna (caput do art. 18, CF/88).<sup>56</sup>

---

<sup>54</sup> BARROS, Alíce Monteiro de. Op. Cit. p. 371.

<sup>55</sup> COSTA, Armando Casimiro e Outros. Op. Cit.

<sup>56</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Op. Cit. p. 418.

## **CAPÍTULO 2 – A SUCESSÃO TRABALHISTA**

A sucessão trabalhista, ou sucessão de empregadores, utilizando o termo mais pertinente, ocorre na legislação trabalhista quando há uma modificação na estrutura jurídica da sociedade empresária, no caso a mudança do sujeito (empregador) ou a mudança no núcleo da própria organização.

Assim, os contratos, entre empregados e empregadores, não sofrem qualquer alteração em sua estrutura, conferindo proteção ao trabalhador.

Esta proteção, que é aprofundada neste capítulo, tem suas raízes nos princípios da proteção, da continuidade da relação de emprego e da despersonalização do empregador, visto que nesses princípios fundamentais é que se baseia a proteção ao contrato de trabalho do empregado.

Ainda, serão observados os requisitos para se operar a sucessão, bem como as principais formas de modificação em que aparecerá este instituto. Por fim é demonstrado os efeitos que a sucessão trabalhista produzirá, para o empregado e principalmente para o empregador, sucessor e sucedido.

### **2.1. Princípios da sucessão de empregadores**

Os contratos de trabalhos não são automaticamente revogados quando operada a sucessão trabalhista. Há uma proteção ao direito já adquirido pelo empregado, não ficando este a mercê dos negócios jurídicos da sociedade empresária. Assim, o resguardo deste contrato acontece em virtude deste não estar ligado a pessoa física do empregador e sim a organização, a sociedade empresária.

O Direito do Trabalho apara esta proteção em alguns de seus princípios mais importantes, quais sejam o da proteção, da continuidade, e da despersonalização do empregador.

Essa posição é defendida nas palavras do mestre Maurício Godinho Delgado, onde a sucessão trabalhista resulta da afluição de três princípios basilares do Direito do Trabalho: em primeiro plano, o princípio da intangibilidade objetiva do contrato empregatício e o princípio da despersonalização da figura do empregador. Em segundo plano, se considerada a presença do segundo requisito do instituto sucessório, o princípio da continuidade do contrato de trabalho.<sup>57</sup>

Assim, os princípios fundamentais do Direito do Trabalho, conferem à sucessão de empregadores a garantia necessária para a preservação dos direitos dos trabalhadores. Passa-se assim a analisar com maior profundidade os referidos princípios.

### **2.1.1. Princípio da proteção**

O princípio da proteção está ligado no cerne da própria existência do Direito do Trabalho. Partindo da premissa que as relações trabalhistas são fundadas em desigualdades econômicas, na relação entre empregado e empregador, o Direito do Trabalho surge com o objetivo de contrabalancear esta relação.

Assim, o legislador não mais pode manter a ficção da igualdade existente entre as partes contratantes, criando artifícios para compensar esta desigualdade econômica, desfavorável ao trabalhador, com uma proteção jurídica a ele favorável.

Portanto, o Direito do Trabalho tem como principal objetivo proteger, através da norma legal, o empregado do arbítrio do empregador, evitando assim abusos e desmandos deste último.

Neste sentido, o princípio da proteção aparece com objetivo de compensar a desigualdade econômica, conforme o mestre Américo Plá Rodriguez fundamenta que o princípio da proteção se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de

---

<sup>57</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Alterações contratuais trabalhistas. São Paulo: LTR, 2000. p. 30.

igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador. Continua dizendo que enquanto no direito comum uma constante preocupação parece assegurar a igualdade jurídica entre os contratantes, no Direito do Trabalho a preocupação central parece ser a de proteger uma das partes com o objetivo de, mediante essa proteção, alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes.<sup>58</sup>

Portanto, este princípio visaria corrigir a desigualdade econômica existente entre os contratantes com uma desigualdade jurídica, esta favorecendo ao empregado. Contudo, este privilégio dado ao trabalhador pelo legislador criaria um equilíbrio entre as partes na relação empregatícia.

O princípio da proteção, conforme Plá Rodriguez <sup>59</sup> se apresenta sob três formas distintas, quais sejam: o *in dubio pro operário*, a norma mais favorável e a condição mais benéfica.

A regra do *indubio pro operário* aplica-se devido à interpretação que o juiz faz da norma legal. Segundo este princípio, no caso de uma norma ser suscetível de ser entendida de mais de uma forma, deve-se preferir a interpretação mais favorável ao trabalhador.

Conforme a corrente majoritária de doutrinadores, trata-se de uma transposição adaptada ao Direito do Trabalho do princípio jurídico penal do *in dubio pro reo*.

Para Maurício Godinho Delgado<sup>60</sup>, tal regra apresenta dois problemas: o primeiro é que sua dimensão temática é alcançada por outra forma justralhista específica, que é a da norma mais favorável. Em segundo lugar, e esse seria o maior problema, é que ela entra em conflito em sua dimensão temática com um princípio jurídico de maior relevância ao Estado Democrático de Direito, que é o princípio do juiz natural.

---

<sup>58</sup> PLÁ RODRIGUEZ, Américo. Princípios do direito do trabalho. Trad. Wagner D. Giglio. São Paulo: LTR, 2000. p. 83.

<sup>59</sup> Ibidem. p. 84.

<sup>60</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. São Paulo: LTR, 2005. p. 212.

Conforme a regra da norma mais favorável, o operador do direito deve optar pela regra mais favorável ao trabalhador, ante o conflito de normas que simultaneamente aparecem na mesma relação jurídica, caracterizando a hierarquia normativa.

Para Maurício Godinho Delgado<sup>61</sup>, a aplicação desta regra pode ocorrer em três situações distintas, quais sejam: no instante de elaboração da regra (princípio orientador da ação legislativa, portanto) ou no contexto de confronto entre regras concorrentes (princípio orientador no processo de hierarquização de normas trabalhistas) ou, por fim, no contexto de interpretação das regras jurídicas (princípio orientador do processo de revelação do sentido da regra trabalhista).

O artigo 620 da CLT pressupõe que as condições estabelecidas em convenção coletiva, quando for mais favorável ao operário, prevalecem sobre as estipuladas em acordo entre as partes.

Portanto, a regra da condição mais benéfica, nas palavras de Plá Rodriguez, "(...) pressupõe a existência de uma situação concreta, anteriormente reconhecida, e determina que ela deve ser respeitada, na medida em que seja mais favorável ao trabalhador que a nova norma aplicável"<sup>62</sup>

Trata-se aí, de uma vantagem já conquistada pelo trabalhador, que não poderá ser modificada para pior. Será a típica aplicação do direito adquirido previsto no artigo 5º da Constituição Federal.

Assim, o princípio protetor, além de ser uma base ideológica do Direito do Trabalho, é também a base da sucessão trabalhista, posto que o legislador visou equilibrar as relações entre empregado e empregador, protegendo o primeiro dos abusos que poderiam acontecer face a superioridade econômica do segundo. Portanto, os contratos entre as partes permanecem inalterados, mesmo com a substituição na direção da sociedade empresária.

---

<sup>61</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Op. Cit. P.213.

<sup>62</sup> PLÁ RODRIGUEZ, Américo. Op. Cit. p. 151.

### 2.1.2. Princípio da continuidade

O princípio da continuidade da relação empregatícia ganha maior importância ao trato sucessório trabalhista, em virtude de a mudança da figura do empregador não extinguir o contrato de trabalho firmado entre as partes.

Este princípio tem suas raízes na *Carta del Lavoro*, declaração XVIII, onde consta que: “Nas empresas de trabalho contínuo, a transferência da empresa não resolve o contrato de trabalho e o pessoal a ela pertencente conserva seus direitos em relação ao novo titular”.<sup>63</sup>

A principal razão que sustenta este princípio na sucessão é que o contrato de trabalho não é *intuito personae* em relação à figura do empregador, só o é em relação ao empregado, que quando substituído na relação de trabalho acaba rompendo o próprio contrato firmado.

Assim, quando substituído o empregador, o contrato de trabalho subsiste e resta inalterado quanto ao novo empregador, observando assim a continuidade da relação empregatícia.

Amauri Marcaro Nascimento, sobre tal princípio preceitua que o princípio da continuidade da relação de emprego, recomenda a preferência legal pelos contratos por prazo indeterminado, as limitações impostas aos contratos por prazo determinado e a inserção, nas leis e nas convenções coletivas, de diversas técnicas tendentes a disciplinar a dispensa do empregado, impedindo-a sem causa jurídica ou dificultando-a bastante.<sup>64</sup>

Neste sentido, o contrato de trabalho, em regra geral, constitui-se por tempo indeterminado, uma vez que melhor personaliza a continuidade da relação de emprego.

Para Maurício Godinho Delgado, o princípio da continuidade é de extrema relevância à matéria trabalhista, pois, informa o autor que tal princípio que é de interesse do Direito do Trabalho a permanência do vínculo empregatício,

---

<sup>63</sup> GASPARRI, Pietro (L’Azienda nel diritto del lavoro. Pádua, 1937,p.29) apud ...

<sup>64</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 370.

om a integração do trabalhador na estrutura e dinâmica empresariais. Apenas mediante tal permanência e integração é que a ordem juntrabalhista pode cumprir satisfatoriamente o objetivo teleológico do Direito do Trabalho, de assegurar melhores condições, sob o ponto de vista do trabalhador, de pactuação e gerenciamento da força de trabalho em determinada sociedade.<sup>65</sup>

O autor ainda completa, fazendo referência a importância deste princípio para o instituto sucessório, onde tal princípio confere suporte teórico (ao lado de outros princípios) a um importante instituto justtrabalhista: a sucessão de empregadores, regulada pelos arts. 10 e 448 da CLT.<sup>66</sup>

Este princípio ecoa ainda no entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, onde a súmula 212 preceitua que:

O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviços e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.<sup>67</sup>

Portanto, o princípio da continuidade da relação empregatícia confere importante suporte teórico ao instituto sucessório trabalhista, explícito pelo legislador nos artigos 10 e 448 da Consolidação das Leis do Trabalho.

### **2.1.3. Princípio da despersonalização do empregador**

Outro princípio fundamental para o Direito do Trabalho, que é explícito na sucessão trabalhista, é o da despersonalização do empregador.

A despersonalização do empregador caracteriza-se por uma diferenciação entre empresário e sociedade empresária, para poder vincular o contrato de trabalho a própria organização e não a pessoa física do empregador.

---

<sup>65</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit., p. 209.

<sup>66</sup> Ibidem. p. 211.

<sup>67</sup> COSTA, Armando Casimiro e Outros. Op. Cit. p. 821.

Assim, ao ser sucedido, o antigo empregador desobriga-se perante o operário, passando a cargo do novo empregador as responsabilidades pelo contrato empregatício. Isto ocorre pelo fato de o trabalhador ter seu contrato vinculado à instituição, ou seja, a sociedade empresária, e não ao sujeito do empregador, atendo então a premissa básica do princípio da despersonalização.

Comenta Maurício Godinho Delgado que “(...) a sucessão trabalhista emerge talvez como instrumento mais enfático de afirmação da impessoalidade atávica à figura do empregador no contexto da relação de emprego.”<sup>68</sup>

Portanto, com objetivo de assegurar ao operário os direitos resguardados pelo contrato de trabalho na relação empregatícia, a sucessão trabalhista utiliza com muita propriedade o princípio da despersonalização.

Por fim, Gilberto Gomes sentencia que, o princípio da despersonalização do empregador configura-se como de vital importância no desenvolvimento do Direito do Trabalho e na criação de mecanismos de proteção e valorização do trabalho e do trabalhador. É, pois, princípio já consagrado no Direito brasileiro.<sup>69</sup>

## 2.2. Requisitos para a sucessão

Para ser operada a sucessão de empregadores na forma posta pela norma celetista, alguns requisitos básicos são indispensáveis. Para Délio Maranhão, dois seriam esses requisitos:

- a) que um estabelecimento, como unidade econômico-jurídica, passe de um para outro titular;
- b) que a prestação de serviço pelos empregados não sofra solução de continuidade.<sup>70</sup>

---

<sup>68</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Op cit. p. 30-31.

<sup>69</sup> GOMES, Gilberto. Sucessão de empresa: a questão da responsabilidade solidária e a posição do empregado. São Paulo: LTR, 1994, p. 37.

<sup>70</sup> MARANHÃO, Délio; SÜSSEKIND, Arnaldo; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. Op. Cit. p. 312.



O mestre José Martins Catharino, utiliza os elementos necessários para a sucessão de forma mais abrangente, quais sejam: em primeiro lugar a existência de uma relação jurídica; posteriormente sua inalterabilidade objetiva; em consequência sua inovação subjetiva, isto é, a substituição, pelo menos, de um dos sujeitos por outro; e por fim o vínculo jurídico entre o sucedido (prius) e o sucessor (posterius).<sup>71</sup>

Outros doutrinadores se filiam na corrente tradicional, que tem seu estandarte carregado por Maranhão, e é uma forma mais concisa do modelo apresentado por Catharino.

Assim, passa-se a analisar com maior profundidade os dois requisitos fundamentais para que ocorra a sucessão, propostos por Délio Maranhão.

A chamada transferência de unidade econômico-jurídica caracteriza-se pela troca do controle da sociedade empresária, que pode ser transferida em sua totalidade ou parcialmente, no caso de algum estabelecimento específico, como uma filial por exemplo. Portando, é verificada a sucessão trabalhista, com base na norma celetista, não somente com a transferência de toda a organização, mas também com a transferência de alguns de seus estabelecimentos.<sup>72</sup>

Contudo, não se verifica a sucessão, com a simples transferência de bens, é necessário, para se verificar os efeitos propostos pelos arts. 10 e 448 da CLT, que haja alienação de alguma unidade produtiva capaz de gerar economia.

De acordo com a corrente tradicional, o segundo requisito importante para a sucessão de empregadores se refere a chamada continuidade da prestação laborativa.

Esse requisito pressupõe a inexistência de ruptura na prestação de serviços pelo empregado em face ao seu empregador sucessor, ou seja, prevê a continuidade do trabalho prestado, restando assim inalterada a forma objetiva da relação de emprego.

---

<sup>71</sup> CATHARINO, José Martins. Op. Cit. 145.

<sup>72</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Op. Cit. 25.

Contudo, em uma evolução da visão clássica acerca dos requisitos para a sucessão, este requisito, embora se mantenha relevante em inúmeras situações concretas, não é imprescindível para a sucessão trabalhista.

Maurício Godinho Delgado expõe a questão aduzindo que a falta do segundo requisito conduz o operador jurídico à necessidade de exame mais circunstanciado do tipo de transferência ocorrida. Não será toda transferência entre empresas que proporcionará a sucessão de empregador, contudo, somente aquela transferência que afetar de modo significativo as garantias anteriores do contrato de trabalho.<sup>73</sup>

Assim, Márcio Túlio Viana conclui o assunto dizendo que: “O que faz o sucessor tomar o posto do sucedido, em relação aos direitos do empregado, não é, pois, a sobrevivência do contrato de trabalho, mas a própria empresa.”<sup>74</sup>

### **2.3. Formas usuais de sucessão**

Como visto, ocorre a sucessão, quando há uma modificação na estrutura jurídica da sociedade empresária ou acontece uma transferência de bens, economicamente ativos, de um sujeito para outro, seja ele pessoa física ou jurídica.

Em sentido estrito, a sucessão trabalhista, é verificada mais comumente em operações societárias. Essas operações, nada mais são que mutações no tipo ou na estrutura da organização empresarial. As operações onde mais aparece o fenômeno da sucessão, na matéria trabalhista são: a transformação, a incorporação, a fusão e a cisão.

Ainda, em sentido mais amplo, há casos onde se verifica a alienação da sociedade empresária. Neste sentido, Amauri Mascaro Nascimento sentencia:

---

<sup>73</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Op. Cit. 29.

<sup>74</sup> VIANA, Márcio Túlio. Sucessão sem trabalho para o sucessor. Suplemento Trabalhista. São Paulo: LTR, 090/96, p. 539.

“Ocorre também a sucessão de empresas, e este é o sentido amplo do vocábulo, quando da alienação da empresa para outro.”<sup>75</sup>

Embora provenientes da matéria civilista, em todos os institutos acima explicitados, verifica-se a sucessão trabalhista. Edilton Meireles, buscando os reflexos do novo código civil no Direito do Trabalho, ao tratar da matéria proposta pelo capítulo X, arts. 1.115 e seguintes do Código Civil de 2002, diz que:

De relevante, para o direito do trabalho, a fixação da regra de que, na transformação, os direitos dos credores não serão prejudicados e na incorporação, fusão e cisão, as sociedades constituídas sucedem as extintas em todas as obrigações e direitos.<sup>76</sup>

### **2.3.1. Transformação**

A operação societária denominada transformação é regulada pela Lei nº 6.404 de 1976, no seu art. 220<sup>77</sup> e também pelos arts. 1.113 a 1.115 do Código Civil.

A transformação acontece quando uma sociedade empresária, dotada de uma estrutura jurídica específica, se modifica para assumir outra estrutura, sem que haja descontinuidade. Um exemplo clássico ocorre quando uma sociedade anônima é transformada em uma sociedade limitada, ou seja, a pessoa jurídica é mesma, porém, adota um tipo diferente.

Acontece a sucessão trabalhista na transformação, visto que não é necessário que haja mudança na propriedade da empresa para que se verifique esse fenômeno. Consoante previsão legal, art. 448 da CLT, neste caso observa-se uma alteração na estrutura jurídica da empresa.

Neste sentido, leciona Umberto Grillo que, qualquer alteração, nominal ou funcional, isto é, na razão social, na estrutura jurídica ou na própria

---

<sup>75</sup> NASCIMENTO, Amauri Marcaro. Op. cit., p. 241.

<sup>76</sup> MEIRELES, Edilton. O novo código civil e o direito do trabalho. São Paulo: LTR, 2002, p. 131.

<sup>77</sup> BRASIL, Lei nº 6.404 de 15 de dezembro de 1976. São Paulo: Atlas, 2000, p. 85. “Art. 220. A transformação é a operação pela qual a sociedade passa, independentemente de dissolução e liquidação, de um tipo para outro.

atividade empresarial, é incapaz de afetar os contratos de trabalho de seus empregados no que concerne aos direitos que estes tenham adquiridos.<sup>78</sup>

Assim, os contratos de trabalho, bem como os direitos já adquiridos pelos empregados, permanecem inalterados quando acontece a transformação no tipo societário de uma sociedade empresária.

Ainda, na norma posta pelo art. 1.115, *caput*, do diploma civilista verifica-se:

“Art. 1.115. A transformação não modificará nem prejudicará, em qualquer caso, os direitos dos credores”.<sup>79</sup>

### **2.3.2. Incorporação**

A incorporação, outra importante operação societária para o instituto sucessório, está prevista no art. 227<sup>80</sup> da denominada Lei das S.A. (Lei nº 6.404/76), e pelos arts. 1.116 a 1.118 do Código Civil.

Neste caso, configura-se a incorporação como a operação na qual uma ou mais sociedades, de tipos semelhantes ou não, são absorvidas por outra sociedade empresária, a qual lhes sucede em todos seus direitos e obrigações. Como se observa, não é constituída uma nova sociedade, visto que a incorporadora irá absorver em seu patrimônio as incorporadas, as quais serão extintas, pois não há como subsistirem, consoante determinação legal.

Portanto, como se verifica na própria norma legal, a sociedade incorporadora sucederá a incorporada em seus direitos e obrigações, inclusive nas obrigações oriundas da relação de trabalho, conforme justifica Arnaldo

---

<sup>78</sup> GRILLO, Umberto. Alteração do contrato de trabalho. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1990, p. 126.

<sup>79</sup> NERY JR, Nelson e Rosa Maria de Andrade Nery. Código Civil Comentado. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 2007, p. 795.

<sup>80</sup> BRASIL, Lei nº 6.404 de 15 de dezembro de 1976. Op. cit., p. 96. “Art. 227. A incorporação é a operação pela qual uma ou mais sociedades são absorvidas por outra, que lhe sucede em todos os direitos e obrigações”.

Süssekind: “Incorporação é a operação pela qual uma ou mais empresas são absorvidas por outra que lhes sucede em todos os direitos e obrigações, comerciais, fiscais ou trabalhistas”.<sup>81</sup>

Importante destacar alguns problemas recorrentes tanto na incorporação quanto na fusão, que será abordada posteriormente. Trata-se dos direitos já adquiridos pelos empregados, anteriores a unificação.

Umberto Grillo esclarece sobre esta ocorrência, considerando que a partir da fusão ou da incorporação todos os empregados passam a ter direito a igual tratamento e que aqueles que se encontram em melhor situação funcional não podem sofrer qualquer tipo de lesão em seus direitos funcionais, a unificação do quadro pessoal deve ser procedida de maneira a obedecer a um nivelamento por cima, isto é, a utilizar como padrão o nível mais elevado dos empregados que exerçam idêntica função e prestem trabalho de igual valor, como definido pelo art. 461 consolidado.<sup>82</sup>

No caso da incorporação, portanto, verifica-se uma modificação na propriedade da sociedade empresária, a qual passa da incorporada para incorporadora. Assim, são mantidos os vínculos trabalhistas, observando uma continuidade nos contratos de trabalho, bem como os direitos adquiridos pelos empregados, restando configurado o instituto sucessório no caso da ocorrência da incorporação.

Ainda, é de extrema relevância que a atual jurisprudência entenda a sucessão trabalhista decorrente da incorporação.<sup>83</sup>

---

<sup>81</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. Apud. ORTIZ, Patrícia Manica. Sucessão trabalhista. Consequências nas relações de trabalho. São Paulo: IOB Thomson, 2005, p. 49.

<sup>82</sup> GRILLO, Umberto. Op. cit., p. 134.

<sup>83</sup> EMENTA: SUCESSÃO DE EMPRESAS. RESPONSABILIDADE DOS RÉUS. A incorporação da atividade empresária, com o aproveitamento de mão-de-obra e bens de uma empresa por outra implica a assunção de todos os direitos e obrigações do sucedido, na forma do art. 1.116 do Código Civil. Tendo sido o contrato de trabalho extinto antes da incorporação, o reconhecimento do vínculo impõe-se com a sucedida, sendo a sucessora solidariamente responsável pelos débitos trabalhistas. BRASIL, Tribunal regional do Trabalho do Rio Grande do Sul. Recurso Ordinário nº 0000093-56.2010.5.04.0751, out. 2011. Disponível em <http://www.trt4.jus.br>. Acesso em 08/10/2015.

### 2.3.3. Fusão

A fusão é a operação a qual duas ou mais sociedades se unem para formar uma nova sociedade, a qual lhes sucederá em todos os efeitos e obrigações.

Regida pelo art. 228 da Lei nº 6.404 de 1976 e pelos arts. 1.119, 1.120 e 1.121 do Código Civil, a fusão é largamente utilizada com objetivo de alcançar a economia de escala. Assim, nas palavras de Fábio Ulhoa Coelho: “As empresas possuem capacitações que, unidas podem ser otimizadas e potencializadas”.<sup>84</sup>

Nesta operação societária, diferentemente da incorporação onde só a sociedade incorporada é extinta, ambas as sociedades participantes são extintas, surgindo assim uma nova sociedade, com personalidade jurídica própria, a qual assumira todos os direitos e obrigação das sociedades extintas, ocorrendo assim o fenômeno sucessório.

A ocorrência da operação societária denominada de fusão, também é recorrente nos julgados do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.<sup>85</sup>

Ainda, da mesma forma que a incorporação, os contratos de trabalho seguem inalterados, bem como os direitos adquiridos pelos empregados enquanto eram funcionários da sociedade sucedida, restando garantidos esses direitos pelo novo empregador, qual seja o sucessor.

---

<sup>84</sup> COELHO, Fabio Ulhoa. Op. cit.,p.494.

<sup>85</sup> EMENTA: SUCESSÃO DE EMPREGADORES. EXCLUSÃO DA LIDE. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. Caracteriza-se a sucessão de empregadores quando modificada a estrutura jurídica – mesmo que na modalidade societária, através de processos de fusão, incorporação, cisão e outros correlatos – que acarrete a substituição do antigo titular passivo da relação empregatícia (empregador) por outra pessoa física ou jurídica, mediante aquisições de mesmo que parte das atividades e bens, materiais e incorpóreos, que alcançam relevância econômica para o empreendimento negociado. BRASIL, Tribunal regional do Trabalho do Rio Grande do Sul. Recurso Ordinário nº 0115100-45.2007.5.04.0026, set. 2011. Disponível em <http://www.trt4.jus.br>. Acesso em 08/09/2015.

#### 2.3.4. Cisão

A cisão é proposta pela norma positiva no art. 229 da Lei nº 6.404 de 1976, bem como no mesmo capítulo do Código Civil em que são reguladas as operações societárias antes vistas.

Trata-se da operação na qual uma sociedade transfere para outra, ou outras, sociedades, constituídas para esta finalidade, parte ou todo seu patrimônio.

Quando houver a transferência de uma parcela do acervo da sociedade cindida dir-se-á que a cisão é parcial. Porém, se a transferência for de todo o patrimônio, a cisão será total e a sociedade cindida será extinta.

Renomado autor em matéria comercial, Rubens Requião, tratando dos direitos e obrigações relativos a sociedade cindida diz que a sociedade que absorver parcela do patrimônio da companhia cindida sucede a esta nos direitos e obrigações relacionados no ato da cisão, assegurando assim o direito dos credores e terceiros. No caso da cisão com extinção, as sociedades que absorvem parcelas do patrimônio líquido transferido sucedem à companhia cindida nos direitos e obrigações não relacionados no ato da cisão.<sup>86</sup>

Com uma visão mais focada na matéria trabalhista, Umberto Grillo diz que, na cisão total o tratamento jurídico da sucessão, relativamente aos contratos de trabalho, não difere da incorporação. Contudo, na cisão parcial, duas situações podem ser criadas: a empresa se extingue, dividindo-se em duas ou mais empresas, caso em que cada uma das empresas constituídas assumirá, como sucessora, as obrigações trabalhistas dos empregados por ela absorvidos; a empresa transfere parte de seu patrimônio para outra já existente ou constituída para este fim. Neste caso, a empresa que absorver a parcela do patrimônio cindido responderá pelas obrigações trabalhistas dos empregados a ela transferidos. É necessário assinalar que, em qualquer das situações, haverá

---

<sup>86</sup> REQUIÃO, Rubens. Curso de direito comercial. São Paulo: Saraiva, 2003,p.258.

sempre responsabilidade trabalhista solidária de todas as empresas envolvidas na cisão, caso uma delas se torne insolvente.<sup>87</sup>

Assim, verificada a ocorrência da cisão, resta configurada a sucessão de empregadores, ficando a sociedade que absorveu o patrimônio da instituição cindida, responsável por parte ou pela totalidade dos direitos trabalhistas dos seus empregados. Portanto, como nas operações acima vistas, os contratos e os direitos já adquiridos pelos empregados seguem inalterados.

### **2.3.5. Alienação**

Não obstante as mudanças que podem ocorrer na estrutura jurídica da sociedade empresária, o art. 448 da CLT, relativo à matéria sucessória, também trás em seu bojo a mudança na propriedade da instituição.

Partindo desta premissa, a sucessão trabalhista acontece quando verificada outra figura de extrema relevância para o direito, que é a alienação.

Segundo Maurício Godinho Delgado, a alienação estaria em um conjunto que o autor classifica como situações do tipo tradicional de sucessão, aonde concerniria na substituição do antigo titular passivo da relação empregatícia (o empregador) por outra pessoa física ou jurídica. Trata-se, aqui, de aquisições de estabelecimentos isolados ou em conjunto ou aquisições da própria empresa em sua integralidade.<sup>88</sup> Assim, a situação de alienação a qualquer título (compra e venda, arrendamento, etc.) de estabelecimento financeiro, industrial, comercial ou agroeconômico em que laboram empregados (ou conjunto de estabelecimentos), fixando novo titular para esses estabelecimentos alienados.<sup>89</sup>

Contudo, a sucessão não se verificará em todos os casos de alienação, pois se só um estabelecimento pertencente a sociedade é vendido e os empregados são realocados em outras unidades da mesma sociedade

---

<sup>87</sup> GRILLO, Umberto. Op. cit., p. 136.

<sup>88</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit., p. 408.

<sup>89</sup> Ibidem.,p. 409.



empresária, não haverá labor para a instituição adquirente, e sim uma continuidade na prestação do serviço para o mesmo empregador.

Assim, em todos os casos expostos acima, relativos a alienação, os contratos antigos são preservados pelo novo empregador, ensejando assim a sucessão de empregadores.

Isso acontece, segundo Catharino, por que: “Os empregados, estranhos ao ato jurídico que produz a mudança na propriedade empresária, embora terceiros, continuam vinculados ao novo empregador”.<sup>90</sup>

Ainda, a decorrência da sucessão trabalhista na alienação, decorre do princípio da despersonalização do empregador, já analisado, pois o operário está vinculado à sociedade empresária e não a pessoa física do empregador.

#### **2.4. Efeitos da sucessão**

O fenômeno da sucessão, no Direito do Trabalho, tem como principal propósito assegurar a intangibilidade da relação empregatícia existente quando há uma alteração na propriedade ou estrutura da sociedade empresária. Isto é, asseverar que a alteração subjetiva que a empresa venha a sofrer não vá afetar os contratos de trabalho firmados.

Assim, partindo desta premissa, alguns efeitos importantes para a relação de emprego são percebidos quando operada a sucessão trabalhista. Efeitos estes sentidos pelo sucessor, sucedido e pelo próprio trabalhador.

Em relação ao sucessor, verifica-se que este assume, em regra geral, a reponsabilidade por todas as obrigações trabalhistas quando operada a sucessão, ou seja, ele passa a ser o único responsável por todos os contratos de trabalho que estiverem em vigor , sem solução de continuidade.

---

<sup>90</sup> CATHARINO, José Martins. Contrato de emprego (com comentários aos arts. 442/510 da CLT). Rio de Janeiro: Edições trabalhistas S.A., 1965., p. 65.

Nas palavras de Delgado, 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.<sup>91</sup>

A responsabilidade do sucessor fica ainda mais evidente quando, nos contratos de alienação ou de alguma outra operação societária, sucessor e sucedido estipulam cláusulas de não responsabilização do sucessor pelos débitos trabalhistas pretéritos. Essas cláusulas são invalidadas pelo Direito do Trabalho, pois a responsabilidade do sucessor é derivada de Lei (arts. 10 e 448 da CLT), a qual se sobrepõe a um acordo particular.

Assim, em que pese essas cláusulas tenham eficácia em relação ao Direito Civil, para a matéria trabalhista são ineficazes, permanecendo o sucessor responsável pelos débitos da relação empregatícia.

Todavia, é defeso que sucessor e sucedido prevejam no contrato de transpasse a ação regressiva em relação ao sucedido, pois neste caso dependeria da vontade de ambos e seria matéria decidida pela justiça comum.

Em pertinência ao sucedido, o principal efeito da sucessão é a total transferência das obrigações trabalhistas ao seu sucessor na relação de emprego. Assim, operada a transferência da propriedade ou a modificação na estrutura jurídica da sociedade, o sucedido, regra geral, fica liberado de responsabilização por obrigações decorrentes da relação empregatícia.

Contudo, em casos onde essas transferências ou modificações, visam o não cumprimento das obrigações trabalhistas o sucedido é responsabilizado de forma subsidiária. Assim, 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.<sup>92</sup>

---

<sup>91</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit., p. 419.

<sup>92</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit., p. 420.

Esta exceção é prevista no art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho, *in verbis*:

“Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.<sup>93</sup>

Assim, exemplificando, a operação societária realizada de forma fraudulenta, visa eximir o sucedido de responsabilidade pelo pagamento das dívidas trabalhistas, dificultando a cobrança por parte do operário. Porém, neste caso, o sucedido também é responsabilizado.

Para o empregado, os principais efeitos da sucessão são verificados nos contratos suspensos, a prazo determinado, bem como a contagem dos períodos aquisitivos de férias.

Assim, Os empregados cujos contratos de trabalho, por ocasião da sucessão, estiverem suspensos ou interrompidos têm o direito de reassumir os cargos; a sucessão não extingue as relações de emprego transitoriamente paralisadas por causas legais ou convencionais. Os contratos a prazo devem ser respeitados pelo sucessor, persistindo o direito do empregado de cumpri-lo até o fim. A contagem dos períodos aquisitivos de férias dos trabalhadores prossegue normalmente.<sup>94</sup>

Ainda percebe-se que a contagem do tempo de serviço do operário não é interrompida, a qual é contada a partir da data de admissão do trabalhador.

---

<sup>93</sup> COSTA, Armando Casimiro e Outros. Consolidação das Leis do Trabalho, p. 43.

<sup>94</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. cit., 762.

## **CAPÍTULO 3 – RESPONSABILIDADE NA SUCESSÃO DE EMPREGADORES**

O estudo do instituto da sucessão de empregadores, comporta ainda uma importante discussão acerca da responsabilidade pelos créditos trabalhistas quando verificado este fenômeno.

Assim, torna-se importante destacar os tipos de responsabilidade que são observados no direito, qual sejam a responsabilidade solidária e a responsabilidade subsidiária. Portanto, é conveniente salientar as diferenças desses tipos e sua importância para a sucessão. Nesta seara, também é relevante fazer uma diferenciação entre a sucessão e o fenômeno da solidariedade entre as empresas, caracterizado pelo chamado grupo econômico.

Outra questão fundamental é verificar como é percebida a responsabilidade da sucessão de empregadores quando o processo devidamente instaurado se encontra na fase de execução.

### **3.1. Responsabilidade solidária**

O fenômeno da solidariedade tem suas raízes no direito civilista e possui correspondência no Direito do Trabalho.

Sua definição inicial está posta no art. 264 do Código Civil:

“Art.264. Há solidariedade, quando na mesma obrigação concorre mais de um credor, ou mais de um devedor, cada um com direito, ou obrigado, à dívida toda”.<sup>95</sup>

Ainda, o art.265 do mesmo diploma legal esclarece:

---

<sup>95</sup> BRASIL, Código Civil, Código de Processo Civil, Código Comercial, Constituição Federal, Legislação. Org. Yussef Said Cahali. São Paulo: Editora revista dos Tribunais, 2011., p277.

“Art.265. A solidariedade não se presume; resulta da lei ou da vontade entre as partes”.<sup>96</sup>

Esta solidariedade prevista na norma pode ser ativa ou passiva. A solidariedade ativa, mais usual pelo Direito Civil, prevê que cada credor solidário terá o direito de exigir do devedor o cumprimento à prestação por inteira. Tal premissa esta disposta no art. 267<sup>97</sup> do Código Civil. Sua caracterização é explicada por Arnaldo Rizado citando Eduardo Epínola:

O que caracteriza a solidariedade ativa (...) na relação externa, entre os credores e o devedor cumem, é a unidade jurídica da obrigação, apresentando-se cada credor, em relação ao devedor, como se fosse credor único.<sup>98</sup>

Todavia, a solidariedade passiva, bastante usual na matéria trabalhista trata basicamente da obrigação dos devedores em relação a dívida. Para Sílvio de Salvo Venosa, a Solidariedade passiva é, como vimos, aquela que obriga todos os devedores ao pagamento total da dívida. É muito grande sua importância na vida comercial porque, como já acenado, se trata de meio muito eficiente de garantia, de reforço do vínculo, facilitando o adimplemento. Para que o credor fique insatisfeito é necessário que todos os devedores fiquem insolventes, uma vez que presente a solidariedade, fica facilitada a conduta do credor. Sua aplicação, portanto, é infinitamente maior que a solidariedade ativa.<sup>99</sup>

No Direito do Trabalho, a norma da CLT prevê expressamente a solidariedade no §2º do art. 2º, *in verbis*:

---

<sup>96</sup> *Ibidem*.

<sup>97</sup> BRASIL, Código Civil, Código de Processo Civil, Código Comercial, Constituição Federal, Legislação. Op. cit., p. 278. “Art. 267. Cada um dos credores solidários tem direito a exigir do devedor o cumprimento da prestação por inteiro”.

<sup>98</sup> RIZZARDO, Arnaldo. Direito das obrigações: Lei nº 10.406, de 10.01.2002. Rio de Janeiro: Forense, 2008.,p. 221. Apud ESPÍNOLA, Eduardo. Garantia e extinção das obrigações, Rio de Janeiro: Liv. Freitas Bastos, 1951.

<sup>99</sup> VENOSA, Sílvio de Salvo. Teoria geral das obrigações e teoria geral dos contratos. São Paulo: E. Atlas, 2003,p. 138.

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

§1º. [...]

§2º. Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

100

Conquanto, essa solidariedade tratada no texto legal acima explicitado, será sempre passiva da empresa principal do grupo econômico com suas empresas subordinadas, visto que em nenhum momento a norma outorgou direitos às empresas agrupadas, mas, tão somente obrigações ao referir-se à responsabilidade solidária. Assim, inexistente solidariedade ativa entre as empresas pertencentes ao mesmo grupo econômico.

Entretanto, não há de se falar em solidariedade em sucessão trabalhista. Como já observado, o sucessor assume todas as obrigações trabalhistas no momento da sucessão, se tornando único responsável por estas, ficando assim o sucedido, em regra geral, livre de qualquer responsabilidade. Ainda que seja defesa a possibilidade de ser fixada, em contrato entre as partes, a responsabilização do sucedido em obrigações pretéritas à sucessão, baseada no princípio do *pacta sunt servanda*, tal fenômeno só poderia ter validade em ação regressiva no âmbito civil, mas sem efeito para a matéria trabalhista.

Quanto à responsabilidade decorrente da sucessão, a nossa lei não tem como solidária, de sucessor e sucedido, como no caso de grupo empresário. Ela é do primeiro, por força de lei, seja o que for que entre si convencionarem. A ação do empregados é contra o sucessor, a quem poderá caber, em determinados casos, ação regressiva (*actio in rem verso*) contra o sucedido (o art. 455 da CLT prevê hipótese semelhante).<sup>101</sup>

---

<sup>100</sup> COSTA, Armando Casimiro e Outros. Consolidação das Leis do Trabalho. Op. cit. p. 43.

<sup>101</sup> CATHARINO, José Martins. Op. cit., p.148-149.

No mesmo sentido, Amauri Mascaro Nascimento argui que: “A responsabilidade do sucessor não pode ser afastada pela vontade das partes, sendo norma de ordem pública”.<sup>102</sup> Assim, Catharino finaliza a questão: “ A obrigação legal imposta ao empregador-sucessor é sua exclusivamente. Nem solidária, nem subsidiária, nem alternativa (não há pluralidade de objeto)”.<sup>103</sup>

Todavia, é importante diferenciar os casos em que ocorre a sucessão trabalhista dos casos de formação de grupo econômico, visto que são institutos diferentes e com responsabilidades distintas. Para isso, torna-se necessário entender o significado de grupo econômico, bem como a solidariedade existente entre as empresas agrupadas, como se observa a seguir.

### **3.1.1. O grupo econômico e sua responsabilidade**

Conforme a interpretação de Delgado, o grupo econômico, tratado pela matéria trabalhista, define-se como a figura resultante da vinculação justrabalhista que se forma entre dois ou mais entes favorecidos direta ou indiretamente pelo mesmo contrato de trabalho, em decorrência de haver entre esses entes laços de direção ou coordenação em face de atividades industriais, comerciais, financeiras, agroindustriais ou de qualquer natureza econômica.<sup>104</sup>

A norma legal positiva a respeito de grupo econômico é tratada pelo §2º, do art. 2º da CLT<sup>105</sup>, regendo assim a responsabilização aplicada a este instituto pelas obrigações trabalhistas devidas ao operário.

Assim, com base na CLT, a responsabilidade do grupo de empresas será sempre solidária, e não obstante, a solidariedade se dará de forma passiva, pois visa considerar o grupo como único empregador ensejando assim que este

---

<sup>102</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. cit., p. 761.

<sup>103</sup> CATHARINO, José Martins. Op. cit., p. 149.

<sup>104</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit., p. 397.

<sup>105</sup> COSTA, Armando Casimiro e Outros. Consolidação das Leis do Trabalho. Op. cit. p, 43. “Art. 2º [...] §1º [...]§2º. Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

tem o dever de cumprir todas as obrigações oriundas de uma relação empregatícia. A jurisprudência do Egrégio Tribunal do Trabalho da 4ª Região confirma a tese doutrinária legal.<sup>106</sup>

Como visto no julgado acima, ainda que as empresas tivessem diretores diferentes, a maioria dos sócios figuravam em ambos contratos sociais, o que enseja a caracterização do grupo, assim obrigando todos solidariamente.

O principal objetivo desta norma que estabelece a solidariedade do grupo é de proteger operário. Assim, para Gilberto Gomes trata-se, sem dúvidas, de norma protetora das relações de emprego, o dispositivo visa precipuamente à defesa do empregado, assegurando o cumprimento integral das obrigações decorrentes do vínculo empregatício por todas as empresas componentes do grupo empresarial.<sup>107</sup>

Ainda em relação ao grupo econômico, é importante salientar que, em que pese à prestação de serviços em mais de uma unidade do grupo, o contrato de trabalho permanece sendo único. Essa regra, que é observada pela jurisprudência atual, foi corroborada pelo Tribunal Superior do Trabalho em sua súmula 129, *in verbis*:

129 – CONTRATO DE TRABALHO – GRUPO ECONÔMICO. A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, serviço ajuste em contrário. (RA 26/1982, DJ 4.5.1982)<sup>108</sup>

Analisando agora as diferenças entre as figuras da sucessão trabalhista e grupo econômico, observa-se que no primeiro instituto ocorre uma substituição no sujeito da relação empregatícia, qual seja, o empregador, mas, no

---

<sup>106</sup> EMENTA Responsabilidade solidária. Grupo econômico. Caracterização. O fato das reclamadas possuírem diretores distintos não afasta a caracterização de grupo econômico quando muitos dos sócios são comuns a todas elas, inclusive com participação direta de uma empresa no quadro societário de outra, sobretudo quando as demandadas atuam dentro de um mesmo ciclo produtivo e compartilham identidade visual. BRASIL, Tribunal regional do Trabalho do Rio Grande do Sul. Recurso Ordinário nº 0000484-15.2010.5.04.0103, maio. 2012. Disponível em <http://www.trt4.jus.br>. Acesso em 14/06/2015.

<sup>107</sup> GOMES, Gilberto. Op. cit., p. 99.

<sup>108</sup> COSTA, Armando Casimiro e Outros. Consolidação das Leis do Trabalho. Op. cit. p, 816.



agrupamento essa mudança não ocorre, visto que o empregador será sempre o mesmo.

Ainda, quanto a responsabilização, no grupo econômico esta será sempre solidária entre as empresas agrupadas. Entretanto, na sucessão, não se verifica, via de regra, qualquer tipo de responsabilização entre sucessor e sucedido.

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.<sup>109</sup>

### **3.2. A responsabilidade subsidiária**

A responsabilidade subsidiária não está prevista na norma positiva trabalhista, tal como a solidariedade. Todavia, devido a hipóteses anômalas de solidariedade previstas no art. <sup>110</sup> 455 da CLT, o qual dispõe sobre a subempreitada, e o art. 16 da Lei 6.019/74<sup>111</sup>, que rege o trabalho temporário, a jurisprudência instituiu o fenômeno da subsidiariedade em direito do trabalho.

Trata-se, pois, de um fato onde, na impossibilidade de o empregador principal quitar os débitos trabalhistas, ficaria obrigado o empregador secundário. Contudo, para que isso ocorra, devem-se esgotar todas as possibilidades de o

---

<sup>109</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit., p. 420.

<sup>110</sup> COSTA, Armando Casimiro e Outros. Consolidação das Leis do Trabalho. Op. cit., p. 77. “Art. 455. Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro. Parágrafo único. Ao empreiteiro principal fica ressalvada, nos termos da lei civil, ação regressiva contra subempreiteiro e a retenção de importâncias a este devidas, para a garantia das obrigações previstas neste artigo.

<sup>111</sup> COSTA, Armando Casimiro e Outros. Consolidação das Leis do Trabalho. Op. cit., p. 548. “Art. 16. No caso de falência da empresa de trabalho temporário, a empresa tomadora ou cliente é solidariamente responsável pelo recolhimento das contribuições previdenciárias, no tocante ao tempo em que o trabalhador esteve sob suas ordens, assim como em referência ao mesmo período, pela remuneração e indenização previstas em lei.

trabalhador receber o crédito do principal obrigado para depois cobrar do secundário. Neste sentido, difere-se da solidariedade, onde, no caso da passiva, o devedor pode escolher de quem será cobrada a obrigação.

Portanto, como a responsabilidade subsidiária não é proveniente de norma própria, a jurisprudência tratou de consolidar esse fenômeno. A súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho prevê a subsidiariedade, nos seguintes termos:

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS – LEGALIDADE – (Nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação – Res. 174, 24.5.11 – Dje/27.5.11)

I – A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalhos temporário (Lei n. 6.019/74).

II – A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com órgão da administração pública direta e indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei n. 7.102/83) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta.

IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica em responsabilidade subsidiária do tomador de serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V – Os entes integrantes da administração pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n. 8.666, de 21.6.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período de prestação laboral.<sup>112</sup>

Importante observar que é clara a súmula quando responsabiliza subsidiariamente o tomador de serviços, mesmo este sendo da administração

---

<sup>112</sup> COSTA, Armando Casimiro e Outros. Consolidação das Leis do Trabalho. Op. cit., p.831.

pública. Este instituto é largamente usado nas relações empregatícias modernas, como é o caso das terceirizações de serviços.

Assim, o Tribunal Superior do Trabalho reconhece a responsabilidade subsidiária do tomador com intuito de garantir os créditos do trabalhador na relação laboral.

### **3.2.1. A terceirização e a responsabilização do tomador**

A terceirização de serviços foi amplamente difundida nos últimos anos devido ao crescimento econômico nacional.

Diz Godinho que, para o Direito do trabalho terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação trabalhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o empregado no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços contratuais trabalhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o trabalhador, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido.<sup>113</sup>

Contudo, o tomador deste serviço terceirizado não ficou imune a responsabilização por débitos pertinentes a relação de trabalho. A súmula 331 do TST normatizou esta responsabilidade. Quando a terceirização ocorre de forma lícita o tomador, ainda que subsidiariamente, fica responsável pelos créditos trabalhistas do operário, correspondente a época que se deu a prestação, quando a empresa terceirizante tornar-se inadimplente.

---

<sup>113</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Op. cit., p. 428.

Contudo, quando a terceirização ocorrer de forma ilícita, fica reconhecido o vínculo empregatício entre a tomadora e o operário, ocorrendo assim os efeitos da sucessão trabalhista, ficando o tomador responsabilizado por todos os créditos pertinentes a relação laboral. Neste sentido a jurisprudência consolida o explicitado.<sup>114</sup>

Portanto, a jurisprudência firmou ao longo dos anos estratégias para garantir o crédito do operário oriundo da relação de trabalho na terceirização, seja pelo reconhecimento de vínculo com o tomador, no caso de terceirização fraudulenta, ou pela responsabilização do tomador de forma subsidiária, no caso de inadimplemento da empresa terceirizante.

### **3.3. Sucessão de empregadores na fase de execução**

A execução, na legislação pátria, não é pessoal, assim, atinge os bens do devedor. Este regramento é proposto pelo ar. 591, do Código de Processo Civil. “Art. 591. O devedor responde, para o cumprimento de suas obrigações, com todos os seus bens presentes e futuros, salvo as restrições estabelecida em lei.”<sup>115</sup>

Assim, o patrimônio do devedor responderá por todas a dividas e para satisfazer o processo.

No Direito do Trabalho, o regramento não é diferente, e ganha relevância quando observado pela ótica da sucessão trabalhista. Para melhor analisar os efeitos da sucessão na fase de execução, primeiramente é necessário explorar a responsabilidade patrimonial, que vinculará o patrimônio do responsável pelo débito trabalhista.

---

<sup>114</sup> EMENTA TERCEIRIZAÇÃO ILEGAL. VÍNCULO DE EMPREGO. Mostra-se ilícita a terceirização de mão de obra para realização de atividade-fim da empresa, nos termos do entendimento da Súmula 331, I, do TST, impondo-se o reconhecimento do vínculo empregatício diretamente com a tomadora dos serviços. BRASIL, Tribunal regional do Trabalho do Rio Grande do Sul. Recurso Ordinário nº 0253900-36.2009.5.04.0203, maio. 2012. Disponível em <http://www.trt4.jus.br>. Acesso em 07/06/2012.

<sup>115</sup> CAHALI, Yusef Said. Op. cit., p. 631.

### 3.3.1. Da responsabilidade patrimonial

Embora não constem no título executivo, a responsabilidade patrimonial é atribuída, pelo Código de Processo Civil, a certas pessoas, que podem ter seus bens sujeitos a execução. Tal responsabilidade é denominada como responsabilidade patrimonial secundária.

Mauro Schiavi, parafraseando Humberto Theodoro Júnior destaca que os bens de ninguém respondem por obrigação de terceiro, se o proprietário estiver inteiramente desvinculado do caso do ponto de vista jurídico. Há casos, porém, em que a conduta de terceiros, sem leva-los a assumir posição de devedores ou das partes na execução, torna-os sujeitos aos efeitos desse processo. Isto é, seus bens particulares passam a responder pela execução, muito embora inexista assunção de dívida constante do título executivo. Quando tal ocorre, são executados bens que não são do devedor, mas de terceiro, que não se obrigou, e, mesmo assim, responde pelo cumprimento das obrigações daquele. Trata-se, como se vê, de obrigação puramente processual.<sup>116</sup>

Portanto, mesmo que não constem no título juríco, algumas pessoas, desde que mantida alguma relação jurídica com o devedor, ficam responsabilizadas pela satisfação da obrigação, com intuito de garantir o crédito. Contudo, esses responsáveis secundário podem tentar se eximir da execução utilizando de meios cabíveis para iss, quais sejam os embargos à execução e os embargos de terceiros.

Todavia, a CLT não regra esta hipótese, restando aplicável à execução o art. 592 do CPC, *in verbis*:

Art. 592. Ficam sujeitos à execução os bens: I – o sucessor a título singular, tratando-se de sentença proferida em ação fundada em direito real; II – do sócio, nos termos da lei; III – do devedor, quando em poder de terceiro; IV – do cônjuge, nos casos em que seus bens próprios, reservados ou de sua

---

<sup>116</sup> SCHIAVI, Mauro. Manual de direito processual do trabalho. São Paulo: LTR, 2011,p. 898. Apud. Humberto Theodoro Júnior. Comentários ao Código de Processo Civil. Rio de Janeiro: Forense, 2003, p. 222.

meação respondem pela dívida; V – alienados ou gravados com ônus real em fraude de execução.<sup>117</sup>

Assim, na sucessão trabalhista, devido ao fato de o contrato de trabalho ficar vinculado a sociedade empresária e não ao sujeito do empregador, a sociedade tem a chamada responsabilidade patrimonial.

Neste sentido, para Wagner Giglio, o responsável pelo pagamento da condenação é, portanto, a empresa, ou seja, o conjunto de bens materiais (prédios, máquinas, produtos, instalações, etc.) e imateriais (crédito, renome, etc.) que compõem o empreendimento. São esses bens que, em última análise, serão arrecadados através da penhora, para satisfazer a condenação, pouco importando quais são as pessoas físicas detentoras ou proprietárias deles.<sup>118</sup>

Portanto, é defesa a juiz que a sucessão de empregadores seja reconhecida em qualquer fase processual, inclusive na execução. Sustenta-se ainda que o juiz pode reconhecê-la, inclusive de ofício, visto que há previsão legal destacada pelo *caput* do art. 878, da CLT.<sup>119</sup>

Deste modo, na sucessão de empregadores, o sucessor responderá integralmente pelo débito trabalhista. Entretanto, há uma exceção a esta regra que é o caso de fraude, que, verificada sua ocorrência responsabilizaria também o sucedido.

### **3.3.2. Da responsabilidade do sucedido**

No caso de fraude ou simulação na sucessão trabalhista o sucedido seria responsabilizado pelos débitos oriundos da relação empregatícia. Esta afirmação decorre da norma legal proposta pelo art. 9º da CLT: Art. 9º. Serão

---

<sup>117</sup> CAHALI, Yusef Said. Op. cit., p. 631.

<sup>118</sup> GIGLIO, Wagner D. Direito Processual do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 537.

<sup>119</sup> COSTA, Armando Casimiro e Outros. Consolidação das Leis do Trabalho. Op. cit.130. “Art. 878. A execução poderá ser promovida por qualquer interessado, ou ex officio, pelo próprio juiz ou presidente do tribunal competente, nos termos do artigo anterior”.

nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.<sup>120</sup>

Um exemplo recorrente é quando uma empresa de boa situação financeira opera a sucessão para outra sem patrimônio suficiente para cumprir com suas obrigações trabalhista, com objetivo de se furtar ao cumprimento destas.

Segundo Patrícia Manica Ortiz, desde que devidamente comprovada a fraude a responsabilidade pela quitação dos débitos com os empregados retorna à sucedida, visto que a sucessora não tem condições de quitá-los; ocorre, então, a responsabilidade solidária. Restaria anulada a sucessão por estar baseada em ato ilícito, que não produz efeitos, retrocedendo-se à situação anterior.<sup>121</sup> No mesmo sentido, converge a jurisprudência.<sup>122</sup>

Assim, conclui-se que observada a ilicitude na sucessão o sucedido pode ser responsabilizado de forma solidária. Esta premissa advém do princípio da proteção, buscando que os créditos do operário sejam quitados.

Cumprе ressaltar que, com objetivo de proteger os créditos do trabalhador, os julgados convergem em responsabilizar o sucedido pela falta de patrimônios suficientes do sucessor, mesmo não ocorrendo o fato ilícito.<sup>123</sup>

---

<sup>120</sup> COSTA, Armando Casimiro e Outros. Consolidação das Leis do Trabalho. Op. cit. p. 43-44.

<sup>121</sup> ORTIZ, Patrícia Manica. Op. cit., p. 104.

<sup>122</sup> EMENTA: SUCESSÃO TRABALHISTA. EXCLUSÃO DA LIDE DO SUCEDIDO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. A responsabilização do sucessor, não implica no afastamento da responsabilização do sucedido, porquanto a intenção dos artigos 10 e 448 da CLT é garantir ao empregado a possibilidade de cobrança de seus créditos daquele que detém o patrimônio. Evidenciada a fraude intentada, impõe-se reconhecer a responsabilidade solidária dos reclamados, ante a possibilidade de não haver ativo suficiente do sucessor para o pagamento dos créditos trabalhistas. Apelo provido. BRASIL, Tribunal regional do Trabalho do Rio Grande do Sul. Recurso Ordinário nº 0020100-61.2008.5.04.0841, jan. 2012. Disponível em <http://www.trt4.jus.br>. Acesso em 07/09/2015.

<sup>123</sup> EMENTA: SUCESSÃO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DE SUCESSOR E SUCEDIDO. EMPRESAS CROMA, MANOELA E MERCOFLOUR. Na sucessão trabalhista, considerando que a necessidade primordial é proteger o crédito do trabalhador, em situações excepcionais, como desaparecimento do sucessor, admite-se a responsabilidade solidária do primitivo empregador. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. EMPRESAS CROMA, MANOELA E GERMANI. Configurada a transferência da atividade-fim para o parque fabril de outra empresa, configura-se o vínculo de emprego diretamente com a tomadora. No entanto, tendo o reclamante postulado tão somente a responsabilidade subsidiária, deve ser respeitado esse limite, em obediência à regra do art. 460 do CPC.

Portanto, cumpre a sucessão de empregadores com seu principal objetivo, qual seja proteger o trabalhador do arbítrio do empresário, garantindo assim, o cumprimento de todas as obrigações devidas.

---

GARANTIA DE EMPREGO. ACIDENTE DO TRABALHO. INDENIZAÇÃO DO PERÍODO ESTABILITÁRIO DEVIDA. Sendo incontroverso que o empregado estava ao abrigo da garantia de emprego prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91, o empregador responde integralmente pelos salários do período da estabilidade, direito este que prevalece ainda que tenha havido o encerramento das atividades em decorrência da decretação da falência. Sentença mantida. BRASIL, Tribunal regional do Trabalho do Rio Grande do Sul. Recurso Ordinário nº 0099600-22.2009.5.04.0008, jun. 2011. Disponível em <http://www.trt4.jus.br>. Acesso em 07/06/2012.



## CONCLUSÃO

O crescimento econômico e social do país, trazem a tona questões de extrema relevância para o Direito do Trabalho moderno. A sucessão trabalhista se encaixa perfeitamente neste sentido, visto o aumento de operações societárias e negócios entre grandes empresas. Para o operário não ficar a mercê do empregador de alterações arbitrárias no contrato de trabalho, este instituto opera de forma a garantir os direitos do empregado.

A presente monografia teve como objetivo explicitar que a norma legal contida na CLT não é suficiente para compreender todas as formas que tornam recorrente a sucessão.

O instituto da sucessão de empregadores, se funda em princípios basilares do Direito do Trabalho, quais sejam o princípio da continuidade, da despersonalização do empregador e da proteção, este último sendo um princípio fundamental da matéria trabalhista.

A sucessão trabalhista, conforme norma própria dos artigos 10 e 448 da CLT, opera de duas formas distintas: pela alteração na estrutura jurídica da sociedade empresária ou pela mudança da propriedade. Contudo, estas alterações sofridas no núcleo empresarial não podem afetar os direitos já adquiridos pelo empregado, ocorrendo assim uma continuidade na prestação do labor.

O principal efeito decorrente desta sucessão, além da intangibilidade do contrato de trabalho, é a automática assunção do sucedido em todos os direitos e obrigações decorrentes da relação empregatícia. Assim, em que pese o operário nunca ter laborado para o sucessor, este tem o dever, regra geral, de garantir todos os créditos trabalhistas desde o início da prestação do serviço.

Portanto, a responsabilidade a partir do momento da sucessão será integralmente do sucessor, ficando sucedido livre de eventual responsabilização. Todavia, de acordo com julgados atuais, percebe-se a responsabilização do sucedido quando a sucessão deriva de ato ilícito ou quando o sucessor não

possui liquides para garantir os créditos dos trabalhadores. Essa responsabilização, como visto na jurisprudência colacionada, pode ser solidária, na sua forma passiva, ou subsidiária.

Esta abordagem da jurisprudência atual corrobora com o entendimento deste acadêmico, visto que o crédito trabalhista é fundamental e deve ser garantido e suportado por aquele que, por próprio risco, desenvolveu a atividade econômica e, portanto se beneficiou do labor do empregado.

O Direito do Trabalho tem em sua natureza o objetivo de balancear as diferenças entre o poder do empregador e do empregado, servindo assim como garantidor do cumprimento das regras postas. Neste sentido, a sucessão trabalhista, cumpre sua função principal qual seja a proteção dos direitos adquiridos pelo operário.

## BIBLIOGRAFIA

ARAUJO, Franciso Rossal de. Direito do Trabalho I. São Paulo: LTr, 2014

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTR, 2005.

BRASIL, Lei nº 6.404 de 15 de dezembro de 1976. São Paulo: Atlas, 2000.

\_\_\_\_\_, Tribunal regional do Trabalho do Rio Grande do Sul. Recurso Ordinário nº 0000093-56.2010.5.04.0751, out. 2011. Disponível em <http://www.trt4.jus.br>. Acesso em 08/06/2012.

\_\_\_\_\_, Tribunal regional do Trabalho do Rio Grande do Sul. Recurso Ordinário nº 0000484-15.2010.5.04.0103, maio. 2012. Disponível em <http://www.trt4.jus.br>. Acesso em 04/06/2015.

\_\_\_\_\_, Tribunal regional do Trabalho do Rio Grande do Sul. Recurso Ordinário nº 0020100-61.2008.5.04.0841, jan. 2012. Disponível em <http://www.trt4.jus.br>. Acesso em 07/06/2015.

\_\_\_\_\_, Tribunal regional do Trabalho do Rio Grande do Sul. Recurso Ordinário nº 0047000-74.2008.5.04.0811, fev.2010. Disponível em <http://www.trt4.jus.br>. Acesso em 12/05/2015.

\_\_\_\_\_, Tribunal regional do Trabalho do Rio Grande do Sul. Recurso Ordinário nº 0099600-22.2009.5.04.0008, jun. 2011. Disponível em <http://www.trt4.jus.br>. Acesso em 07/06/2015.

\_\_\_\_\_, Tribunal regional do Trabalho do Rio Grande do Sul. Recurso Ordinário nº 0104400-32.2006.5.04.0030, out. 2009. Disponível em <http://www.trt4.jus.br>. Acesso em 12/05/2015.

\_\_\_\_\_, Tribunal regional do Trabalho do Rio Grande do Sul. Recurso Ordinário nº 0115100-45.2007.5.04.0026, set. 2011. Disponível em <http://www.trt4.jus.br>. Acesso em 08/06/2015.

\_\_\_\_\_, Tribunal regional do Trabalho do Rio Grande do Sul. Recurso Ordinário nº 0253900-36.2009.5.04.0203, maio. 2012. Disponível em <http://www.trt4.jus.br>. Acesso em 07/06/2015.

\_\_\_\_\_, Tribunal regional do Trabalho do Rio Grande do Sul. Súmula nº 28, 02/12/2002. Disponível em <http://www.trt4.jus.br>. Acesso em 12/05/2015.

\_\_\_\_\_, Tribunal Superior do Trabalho. AIRR n. 7800-53.2000.5.15.0126, 10/05/2015. In: [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br).

\_\_\_\_\_, Tribunal Superior do Trabalho. RR n. 17249/2002-900-02-00.7, 05/11/2008. In: [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br).

CAHALI, Yussef Said, organização. Código Civil. São Paulo: RT, 2011.

CATHARINO, José Martins. Compêndio de direito de trabalho. São Paulo: Saraiva, 1981.

\_\_\_\_\_, José Martins. Contrato de emprego (com comentários aos arts. 442/510 da CLT). Rio de Janeiro: Edições trabalhistas S.A., 1965.

COELHO, Fábio Ulhoa. Curso de Direito Comercial. Direito de Empresa. Vol. 1. São Paulo: Saraiva, 2009.

COSTA, Armando Casimiro e Outros. Consolidação das Leis do Trabalho. São Paulo: LTR, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. Alterações contratuais trabalhistas. São Paulo: LTR, 2000.

\_\_\_\_\_, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTR, 2005.

ESPÍNOLA, Eduardo. Dos Fatos Jurídicos, in Manual do Código Civil, 1929. Vol. III.

GASPARRI, Pietro. L'Azienda nel diritto del lavoro. Pádua, 1937.

GIGLIO, Wagner D. Direito Processual do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2005.

GOMES, Gilberto. Sucessão de empresa: a questão da responsabilidade solidária e a posição do empregado. São Paulo: LTR, 1994.

GOMES, Orlando e Elson Gottschalk. Curso de Direito do Trabalho. Rio de Janeiro: Forense, 2003.

GONÇALVES, Emílio. O poder regulamentar do empregador. São Paulo: LTR, 1997.

GRILLO, Umberto. Alteração do contrato de trabalho. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1990.

MARANHÃO, Délio e Arnaldo Sussekind. Instituições do Direito do Trabalho. São Paulo: LTR, 2000.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. São Paulo: Atlas, 2004.

MEDEIROS, João Bosco. Redação científica. São Paulo: Atlas, 2003.

MEIRELES, Edilton. O novo código civil e o direito do trabalho. São Paulo: LTR, 2002.

MORAES FILHO, Evaristo de. Introdução ao Direito do Trabalho. São Paulo: LTR, 1995.

\_\_\_\_\_, Evaristo de. MORAES FILHO, Sucessão nas obrigações e teoria da empresa. Rio de Janeiro: Forense, 1960.

\_\_\_\_\_, Evaristo de. Do contrato de trabalho como elemento da empresa. São Paulo: LTr, 1993.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2008.

NERY JR, Nelson e Rosa Maria de Andrade Nery. Código Civil Comentado. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 2007.

ORTIZ, Patrícia Manica. Sucessão trabalhista. São Paulo: IOB Thomson, 2005.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. Princípios do direito do trabalho. Trad. Wagner D. Giglio. São Paulo: LTR, 2000.

REQUIÃO, Rubens. Curso de direito comercial. São Paulo: Saraiva, 2003.

RIZZARDO, Arnaldo. Direito das obrigações: Lei nº 10.406, de 10.01.2002. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

RUSSOMANO, Mozart Victor. Curso de Direito do Trabalho. 8ª ed. Curitiba: Juruá, 2002

SAAD, Eduardo Gabriel. Consolidação das Leis do Trabalho Comentada. São Paulo: LTR, 2008.

SCHIAVI, Mauro. Manual de direito processual do trabalho. São Paulo: LTR, 2011, p. 898. Apud. Humberto Theodoro Júnior. Comentários ao Código de Processo Civil. Rio de Janeiro: Forense, 2003.

VENOSA, Silvio de Salvo. Teoria geral das obrigações e teoria geral dos contratos. São Paulo: E. Atlas, 2003.

VIANA, Marcio Túlio. Sucessão sem trabalho para o sucessor. Suplemento Trabalhista. São Paulo: LTR, 090/96.