

Quando a nostalgia salva: novos contornos da responsabilidade trabalhista do sucedido

Antonio Umberto de Souza Júnior

Mestre em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Brasília (UnB). Professor Universitário. Professor da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT) e de diversas Escolas Judiciais de Tribunais Regionais do Trabalho. Conselheiro do Conselho Nacional de Justiça (2007-2009). Advogado (1986-1993). Juiz Titular da 6ª Vara do Trabalho de Brasília/DF (TRT da 10ª Região). *E-mail:* <antonio.umberto.jr@gmail.com>.

Ney Maranhão

Doutor em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo (USP), com estágio de Doutorado-Sanduíche junto à Universidade de Massachusetts (Boston/EUA). Mestre em Direitos Humanos pela Universidade Federal do Pará (UFPA). Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade de Roma – La Sapienza (Itália). Professor Adjunto do Curso de Direito da UFPA (graduação e pós-graduação). Professor convidado de diversas Escolas Judiciais de Tribunais Regionais do Trabalho. Membro do Comitê Gestor Nacional do Programa Trabalho Seguro (TST/CSJT). Juiz Titular da 2ª Vara do Trabalho de Macapá (AP) (TRT da 8ª Região/PA-AP). *E-mail:* <ney.maranhao@gmail.com>.

Resumo: O presente estudo tem a pretensão de analisar a figura jurídica da sucessão trabalhista na perspectiva da Lei nº 13.467/2017, que promoveu a chamada “Reforma Trabalhista” no Brasil.

Palavras-chave: Sucessão Trabalhista. Reforma Trabalhista.

Sumário: **1** Começando a conversa – **2** O Direito do Trabalho como um sistema de garantias – **3** Sucessão trabalhista: caracterização – **4** Sucessão trabalhista: efeitos – **5** Consideração final

1 Começando a conversa

A Lei nº 13.467/2017 implementou a chamada “Reforma Trabalhista” no Brasil. Trouxe consigo inúmeras alterações cujo verdadeiro impacto social e jurídico ainda não pode ser medido. Dentre suas múltiplas disposições, de ordem material e processual, encontra-se o novo artigo 448-A da CLT, destinado a regradar os efeitos jurídicos da chamada *sucessão trabalhista* por um ângulo invertido ao que sempre esteve estatuído em lei (foco, agora, no *sucedido*), tema que busca-

remos discorrer neste escrito no fito de ofertar uma visão geral do assunto no contexto pós-reforma.¹

2 O Direito do Trabalho como um sistema de garantias

Em sua evolução, o Direito do Trabalho sempre se caracterizou por um importante movimento expansionista de garantia de direitos, iniciado pelos mais elementares (limitações de jornada, imposição de descansos e estipulação de mínimos remuneratórios) e progredindo para outros temas (prevenção de fadiga, de doenças e de acidentes, irreversibilidade das condições contratuais *in pejus*, isonomia salarial etc.). Por uma série de razões históricas, que a dimensão do presente estudo não permite esmiuçar, a relação de emprego foi alçada a uma condição peculiar de contrato em que boa parte das cláusulas já é predefinida pela lei diante da discrepância, no plano da vida real, dos poderes negociais das partes envolvidas. Em verdade, não houvesse a incisiva intervenção estatal sobre a configuração mínima de direitos e deveres decorrentes da relação de trabalho subordinado, certamente a força do capital – representada pelo empregador – quase sempre sobrepujaria a vontade e a força dos empregados.

O fato desse contrato envolver a disponibilidade da força de trabalho humana mediante a paga de salário atrai, portanto, um colorido diferenciado para esse tipo de pactuação, fazendo-o destoar dos modelos contratuais ordinários, quase sempre limitados a uma dimensão estritamente individual e de cariz essencialmente patrimonialista. No contrato de emprego, porém, para além de uma patente faceta contratual-patrimonial, viceja também uma dinâmica que envolve incontornável faceta *existencial*, porquanto o enlace jurídico oportuniza, quanto ao polo obreiro, a percepção de verbas de *natureza alimentar*.

Não por outro motivo, a vinculação contratual trabalhista, como regra, operacionaliza-se para durar no tempo, constituindo-se com obrigações de trato sucessivo e efeito continuado, *tendendo à permanência*,² já que permanente também é a necessidade material alimentar do trabalhador, fator humano quase sempre justificador da fixação jurídica que materializa o pacto de trabalho. Daí advém a característica da *personalidade* do trabalhador, expressando um dos elementos fático-jurídicos configuradores da relação de emprego, fixando-o em caráter *intuito personae* no bojo do liame laboral e evidenciando inarredável nótula de *infungibilidade* quanto ao polo obreiro.

¹ Para uma detida análise da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), ponto a ponto, confira-se: SOUZA JR., Antonio Umberto de *et al.* *Reforma trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei nº 13.467/2017*. São Paulo: Rideel, 2017 (no prelo).

² RUSSOMANO, Mozart Victor. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. Curitiba: Juruá, 1999. p. 149.

Sensível a tais premissas, cedo o sistema jurídico forjou uma outra onda expansionista paralela de regras tutelares no campo do Direito do Trabalho: as garantias de efetivação da legislação trabalhista. Afinal, a simples imposição legal (e, no nosso caso e de muitos países na atualidade, constitucional) de obrigações a serem cumpridas pelos empregadores precisa vir acompanhada de mecanismos múltiplos e eficazes para prevenção, superação e reparação do inadimplemento contratual. Tais mecanismos militam em diversas frentes, tais como:

- a) Na contemplação de multas e indenizações, ora de índole punitiva, ora de índole compensatória, para inibir o desfazimento dos contratos de trabalho (os 40% sobre o FGTS e a indenização adicional do art. 9º da Lei nº 7.238/84), reprimir a mora (as multas dos arts. 467 e 477, §8º) ou reprimir determinadas condutas (a multa por ato discriminatório – CLT, art. 461, §6º).
- b) Na criação de instâncias intraempresariais (comissões de prevenção de acidentes, serviços especializados em engenharia de segurança e em medicina do trabalho e comissões de representantes de empregados), intercorporativas (comissões de conciliação prévia) e externas (Justiça do Trabalho, sindicatos, Ministério Público do Trabalho e Ministério do Trabalho), todas voltadas à prevenção e solução de conflitos decorrentes da possível má aplicação da legislação trabalhista.
- c) Na concepção de um sistema próprio de regras e procedimentos para a tramitação judicial das demandas trabalhistas, que convencionamos chamar de Direito Processual do Trabalho.
- d) Na implementação de um sistema de sanções de polícia (multa, embargo de obra e interdição de estabelecimento) para a pronta atuação dos órgãos estatais de fiscalização do cumprimento das obrigações trabalhistas, inclusive, em certas circunstâncias de maior relevância e urgência, mediante atos impregnados de autoexecutoriedade que dispensam a intervenção prévia do Poder Judiciário, tamanha a gravidade e premência dos interesses tutelados (Direito Administrativo do Trabalho).
- e) Na invenção de um esquema permanente de monitoramento do nível de cumprimento das convenções ratificadas pelos diversos países emanadas da Organização Internacional do Trabalho (Comissão de Peritos).
- f) Na subsistência dos direitos oriundos do contrato de trabalho em caso de falência, concordata ou dissolução da empresa (CLT, art. 449).
- g) Na priorização dos créditos trabalhistas no concurso com outros credores (CTN, art. 186).

- h) Na proteção dos créditos trabalhistas contra investidas do próprio empregador e de terceiros credores do empregado (intangibilidade e impenhorabilidade dos salários).
- i) Na despersonalização ativa dos trabalhadores que permite a formulação de pretensões em juízo contra seus empregadores sem que se exponham individualmente (substituição processual e tutelas coletivas).
- j) Na criação de institutos de despersonalização do empregador que redundam na ampliação do grupo de pessoas (naturais ou jurídicas) suscetíveis de responsabilização patrimonial para cumprimento das obrigações nos contratos de trabalho vigentes e para quitação dos títulos executivos judiciais representativos de créditos trabalhistas, diminuindo a possibilidade de frustração dos empregados.

Neste último grupo de garantias pessoais de efetividade da legislação trabalhista, podemos enumerar:

- a) A responsabilidade solidária objetiva das empresas integrantes de um mesmo grupo econômico, por subordinação ou coordenação (como explicitamente autoriza a nova redação do §2º do art. 2º da CLT).
- b) A responsabilidade solidária objetiva do empregador principal pelas dívidas trabalhistas do subempregador que contratar (CLT, art. 455).
- c) A responsabilidade subsidiária objetiva do tomador de serviços pelas dívidas trabalhistas da empresa prestadora de serviços que contratar, na terceirização de serviços no âmbito privado e no trabalho temporário (Lei nº 6.019/74, arts. 5º-A, §5º, e 10, §7º).
- d) A responsabilidade subsidiária subjetiva do tomador de serviços, nos casos de terceirização no setor público (Súmula 331/V/TST).
- e) A responsabilidade subsidiária objetiva do dono da obra construtor ou incorporador pelas obrigações trabalhistas do empregador que contratar (OJ nº 191/SDI-1/TST).
- f) A desconsideração da personalidade jurídica do empregador para responsabilização subsidiária dos sócios da pessoa jurídica empregadora sem bens ou com acervo insuficiente para garantir a execução trabalhista (CPC, arts. 15 e 795).
- g) A responsabilidade subsidiária em segundo grau (ou seja, posteriormente ao insucesso da tentativa de localização de bens dos sócios atuais) dos sócios retirantes da pessoa jurídica empregadora (CLT, art. 10-A, III).
- h) A responsabilidade solidária do sócio retirante quando irregular o seu afastamento da pessoa jurídica empregadora (CLT, art. 10-A, parágrafo único).

- i) A indiferença das alterações na estrutura ou formato jurídico da pessoa empregadora em relação à eficácia obrigacional dos pactos laborais tais como a transformação do tipo societário (de empresa societária para empresa individual ou de sociedade por cotas de responsabilidade limitada para sociedade anônima, por exemplo), fusão, incorporação, cisão e outros mecanismos de mutação empresarial (CLT, art. 10).
- j) A responsabilidade do sucessor pelas obrigações trabalhistas do sucedido (CLT, art. 448).

Será em torno destas duas últimas modalidades de garantia subjetiva da efetividade dos direitos e execuções trabalhistas que orbitará nossa exposição.

3 Sucessão trabalhista: caracterização

Insiste-se que há uma *intrínseca assimetria material* entre os contratantes do pacto laboral, onde o tomador do serviço é possuidor dos meios de produção e o prestador do serviço é detentor apenas de sua força de trabalho, sendo que este, de regra, porta múltiplas hipossuficiências, tais como as de ordem econômica, informacional e probatória. Esse panorama fático gera um estado de franco descompasso entre as partes envolvidas, sendo que ao poder empregatício patronal corresponde, como outro lado da moeda, a necessária subordinação do obreiro, circunstância que acirra essa denunciada desarmonia contratual.

Assimilada essa realidade social, emerge a possibilidade de melhor compreensão da regência jurídica que sobre esse peculiar liame contratual incide, em especial quanto ao tema em particular que aqui nos debruçamos: *a dinâmica das alterações suscitadas no âmbito do polo patronal*. É que vigora no contrato de trabalho, ao contrário do que se dá no polo obreiro, a *fungibilidade do polo patronal* e a chamada *despersonalização da figura do empregador*. Como ensina Mauricio Godinho Delgado, *in verbis*:

A despersonalização do empregador é um dos mecanismos principais que o Direito do Trabalho tem para alcançar certos efeitos práticos relevantes: de um lado, permitir a viabilização concreta do princípio da continuidade da relação empregatícia, impedindo que ela se rompa em função da simples substituição do titular do empreendimento empresarial em se encontra inserido o empregado. De outro lado, harmonizar a rigidez com que o Direito Individual do Trabalho trata as alterações objetivas do contrato empregatício (vedando alterações prejudiciais ao empregado) com o dinamismo próprio ao sistema econômico, em que se sobreleva um ritmo incessante de modificações empresariais e interempresariais.³

³ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 433-434.

Por isso, inspirado no princípio protetivo e tencionando promover adequada compensação jurídica frente a esse descomunal descompasso fático inerente à relação de emprego, o Direito optou por estabelecer regra protetiva básica: *estabeleceu rígida blindagem dos contratos de trabalho em reação a toda e qualquer mudança na estrutura sociojurídica da empresa*. Por isso, dispõe a CLT que “qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados” (art. 10). Igualmente, estabelece o Texto Consolidado que “a mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados” (art. 448). Como bem lecionam Evaristo de Moraes Filho e Antonio Carlos Flores de Moraes, *in verbis*:

Pouco importa aos exercentes de uma relação de emprego as transformações subjetivas que se operem na estrutura jurídica do organismo patronal: venda, cessão, doação, alteração, fusão, locação, usufruto ou qualquer outra modificação quanto à sua propriedade ou titularidade.⁴

Para Leandro Krebs Gonçalves, sucessão trabalhista é “instituto justabalhista em que, na alteração total ou parcial da propriedade do empreendimento econômico, o sucessor (adquirente) assume integralmente os créditos e as dívidas trabalhistas do sucedido (alienante)”.⁵ À flexibilidade da estruturação jurídica empresarial corresponde, portanto, uma sadia estabilidade das condições contratuais obreiras.

Os clássicos requisitos para a configuração da sucessão trabalhista seguem o padrão apontado por Délio Maranhão: que uma unidade econômico-jurídico passe de um para outro titular e que inexista solução de continuidade na prestação de serviços.⁶ Mauricio Godinho Delgado, todavia, oferta-nos uma visão mais contemporânea que prescinde da continuidade da prestação de serviços empregatícios. Seguem seus valiosos escólios, *verbo ad verbum*:

A nova vertente interpretativa do instituto sucessório trabalhista insiste que o requisito essencial à figura é tão só a garantia de que *qualquer mudança* intra ou interempresarial não venha afetar os contratos de trabalho – independentemente de ter ocorrido a continuidade da prestação laborativa. Isso significa que qualquer mudança intra ou interempresarial *significativa*, que possa *afetar* os contratos empregatícios, seria hábil a provocar a incidência dos arts. 10 e 448 da CLT.⁷ [Grifos no original]

⁴ MORAES FILHO, Evaristo de. *Introdução ao direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 295.

⁵ GONÇALVES, Leandro Krebs. Sucessão trabalhista. In: SCHWARZ, Rodrigo Garcia (Org.). *Dicionário de direito do trabalho, de direito processual do trabalho e de direito previdenciário aplicado ao direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2012. p. 945.

⁶ MARANHÃO, Délio. *Direito do trabalho*. 17. ed. Rio de Janeiro: Getúlio Vargas, 1993. p. 93-96.

⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 454.

Como se vê, a sucessão trabalhista expressa importante *mecanismo jurídico-compensatório* da fragilidade vivenciada pelos trabalhadores em relação à dinamicidade das relações civis e comerciais implementadas na estruturação jurídica da empresa. Não sem razão, a sucessão trabalhista resulta da convergência de três princípios informadores do Direito do Trabalho: o princípio da intangibilidade objetiva do contrato empregatício, o princípio da despersonalização da figura do empregador e o princípio da continuidade do contrato de trabalho.⁸

Cumpra enfatizar que a amplitude e a finalidade da responsabilidade sucessória conduzem a um estado de total despreocupação jurídica quanto à forma que venha a assumir o fenômeno da sucessão de empregadores, em mais uma incidência do abrangente princípio da primazia da realidade laboral (CLT, art. 9º). Assim, a sucessão tanto poderá ocorrer por ato solene e regular de transmissão da titularidade da pessoa jurídica ou da propriedade do fundo de comércio quanto por qualquer medida informal que gere o mesmo efeito de mudança nos donos do negócio.

Todavia, há de se distinguir a *sucessão jurídica* da *sucessão (meramente) cronológica*.⁹

A *sucessão jurídica* diz respeito a qualquer situação de transmissão da propriedade ou de alteração na estrutura jurídica de um empregador, de impacto relevante sobre os contratos de trabalho findos e em curso, pois o novo proprietário ou a nova pessoa jurídica será titular dos pactos laborais e responsável pelas obrigações trabalhistas pretéritas, inclusive de contratos findos antes do ato sucessório.

Já a *sucessão meramente cronológica* compreende a realização de atividade empresarial coincidente no mesmo local sem que entre o empregador precedente e o empregador posterior haja qualquer ato volitivo que funde a assunção da atividade pelo novo patrão. É o que ocorre nos casos de terceirização de serviços quando determinada prestadora de serviços perde a licitação e nova pessoa jurídica, sem nenhuma conexão com ela, assume o posto. Ou quando uma concessionária de determinado serviço público é vencida por uma prestadora concorrente, que passa a explorar o mesmo serviço. Ou ainda nos casos de aquisição de acervo integral de determinado estabelecimento, em hasta pública, onde o empregador sofrerá a transferência coativa e irresistível de seu empreendimento.

⁸ *Ibidem*, p. 455.

⁹ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de Direito do Trabalho*. 17. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006. p. 336. A dupla de juristas baianos não acrescenta o advérbio (meramente), ao cuidar do tema, mas parece adequado acrescentá-lo para evitar uma possível acusação de pleonasma. Afinal, em qualquer dos dois tipos sucessórios comparados haverá uma sequência temporal entre dois ou mais empregadores.

Traçados os elementos caracterizadores da sucessão de empregadores, o passo seguinte compreenderá a análise das consequências de tal fenômeno jurídico sobre os contratos de trabalho.

4 Sucessão trabalhista: efeitos

Caracterizada a sucessão trabalhista, quais seriam seus efeitos jurídicos? O art. 448-A, inserido na CLT pela Lei nº 13.467/2016, assim dispõe:

Art. 448-A. Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores prevista nos arts. 10 e 448 desta Consolidação, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor.

Parágrafo único. A empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência.

De início, o *caput* do novo dispositivo realça que os direitos dos empregados não são afetados pelas mudanças na estrutura jurídica da pessoa jurídica empregadora – *sucessão empresarial* (CLT, art. 10) ou na sua propriedade – *sucessão de empregadores* (CLT, art. 448),¹⁰ aspecto jurídico já por nós abordado no tópico preterito. Ou seja, a sucessão (empresarial ou de empregadores) preserva imutáveis os contratos de trabalho e respectivas condições perante quaisquer fenômenos de transformação da pessoa do empregador (mudança na sua fisionomia jurídica, mudança na titularidade humana ou substituição da pessoa por outra na exploração da atividade).

Explicita agora a lei, ademais, que responderá o sucessor não só pela continuação dos contratos de trabalho em vigor como também pelas obrigações vencidas anteriormente à sucessão ou mudança societária, incluídas aí, obviamente, as obrigações alusivas aos empregados já despedidos. Aqui não inovou o *caput* do novo art. 448-A da CLT, senão na literalidade normativa, pois, doutrinariamente, sempre se reconheceu a amplitude temporal da responsabilidade

¹⁰ Policiamo-nos no uso da terminologia, evitando a tentação de, na busca de sinônimos, utilizar a locução *sucessão de empresas*. Afinal, empresa é atividade e não uma pessoa. E se se opera a sucessão de uma atividade por outra, já não estaremos diante do instituto da sucessão trabalhista abordado nos arts. 10, 448 e 448-A da CLT. Não se desconhece o uso abundante do vocábulo *empresa* no corpo da CLT, mas, na maioria das vezes, isso apenas realça justamente a indiferença, em termos de tutela da legislação trabalhista, quanto à persistência ou mudança da propriedade ou da estrutura jurídica da pessoa do empregador. Decifrando didaticamente a diferença entre *empresa* e *empregador*, confira-se: MARANHÃO, Délio. Sujeitos do contrato de trabalho. In: SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* *Instituições de direito do trabalho*, v. 1, 21. ed. São Paulo: LTr, 2003, p. 301-302. Contra, defendo a aparente confusão terminológica como algo útil a acentuar, de modo vanguardista, a despersonalização da figura do empregador, consulte-se: CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*, 12. ed. São Paulo: Método, 2016, p. 416.

trabalhista nas diversas formas de sucessão, alcançando não só as obrigações vindouras como as pretéritas, bem como tanto em relação a contratos em curso à época da sucessão quanto em relação a contratos extintos, sendo inoperantes, pois, no âmbito do Direito do Trabalho, as corriqueiras cláusulas negociais atributivas de responsabilidade residual exclusiva do alienante por obrigações contraídas até o momento da celebração do negócio.¹¹ Na jurisprudência, tal raciocínio já aparece na Orientação Jurisprudencial nº 261/SDI-1/TST, com o seguinte conteúdo:

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

Já no parágrafo único do art. 448-A, insere-se na CLT regra de responsabilização da empresa sucedida para se considerá-la solidariamente responsável pelas obrigações trabalhistas quando fraudulenta a transferência.

A nova norma traz uma ampliação importante das garantias legais de efetivação da legislação trabalhista nos episódios de sucessão de empregadores, pois a CLT somente contemplava expressamente a *responsabilidade do sucessor*. Os arts. 10 e 448 da CLT apenas resguardavam os empregados e ex-empregados perante a nova empresa ou os novos sócios, evitando que, na transferência, os adquirentes quisessem esquivar-se de honrar os contratos de trabalho e de arcar com obrigações laborais pretéritas, atribuindo toda responsabilidade aos alienantes.

Ocorre que a prática empresarial revela, por vezes, manobras com sentido inverso ao originalmente imaginado pelo legislador de 1943 – a transferência como instrumento de exoneração obrigacional dos alienantes, livres de qualquer responsabilidade, muitas vezes pelo artifício de interposição de sócios indigentes ou empresas em situação patrimonial precária.

Não é de hoje que alguns segmentos da doutrina perceberam a relevância do avesso normativo tradicional, buscando investigar se o sucedido não poderia ser cobrado, em certas circunstâncias.

Messias Donato identifica dois momentos em que se pode cogitar da responsabilidade sucessória do sucedido: “em caráter preventivo, apontando fraude no negócio e evitando que a sucessão se consuma”, e, “verificada a sucessão,

¹¹ MARANHÃO, Sujeitos..., ob. cit., p. 306. Oportuna aqui a lembrança da regra do art. 123 do CTN, subsidiariamente aplicável às execuções trabalhistas e, como direito comum que é, ao Direito do Trabalho como um todo (CLT, arts. 8º, §1º, e 889): “Salvo disposições de lei em contrário, as convenções particulares, relativas à responsabilidade pelo pagamento de tributos, não podem ser opostas à Fazenda Pública, para modificar a definição legal do sujeito passivo das obrigações tributárias correspondentes”.

o trabalhador poderá fazer ressurgir a responsabilidade do predecessor, em caso de inidoneidade técnica ou econômica e financeira do sucessor, para dar prosseguimento às atividades empresariais e assumir ônus e encargos decorrentes da manutenção dos contratos de trabalho ou das reparações legais e negociais, em caso de sua dissolução”.¹²

Orlando Gomes e Elson Gottschalk admitem a responsabilidade do sucedido em caráter excepcional quando, por exemplo, “a cessão tenha sido feita em fraude, para que o cedente se exonere das obrigações trabalhistas”.¹³ À pena sábia de Russomano também não escapou o tema, trilhando a defesa da possibilidade de envolvimento do sucedido em caráter excepcional:

Em princípio, diante do texto cru da lei, nada há a fazer. Mas, desde que se demonstre *fraude* ou *simulação* e desde que o empregado possa provar, satisfatoriamente, a má situação financeira do novo empregador, é de se admitir que ele reaja contra a nova ordem de coisas. Isso, porém, deve ser admitido como fato excepcional, condicionado à produção de prova convincente e robusta, pois, caso contrário, se permitirá que o empregado abale, injustificadamente, o prestígio comercial da nova empresa e, por incompreensão ou má-fé, fuja ao diâmetro protetor da norma estudada, com prejuízos causados, quiçá inconscientemente, para si próprio e para a coletividade.¹⁴

Em sua monografia sobre o tema, Gilberto Gomes, após uma resenha bibliográfica, sustenta:

O afastamento do sucedido de toda e qualquer responsabilidade trabalhista para com seus ex-empregados não se coaduna com o princípio protecionista e tutelar do Direito do Trabalho, muito menos com a concepção de função social de empresa, nem se conforma com a realização do bem comum, sonho maior de toda a legislação social.

Quanto mais essa possibilidade se afigura profundamente tentadora para a prática nefanda e nefasta de fraude, de abuso, desvirtuando a tendência, hoje predominante, de que não é mais a preocupação com os lucros, mas a distribuição equitativa de benefícios que se coloca como fim da empresa, ideal que já se encontra implantado no sistema de convivência social, até mesmo no direito positivo, a exemplo do disposto na nossa Lei das Sociedades Anônimas (Lei nº 6.404/76, arts. 116 e 154).¹⁵

¹² DONATO, Messias Pereira. *Curso de direito individual do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 150-151.

¹³ GOMES; GOTTSCHALK, ob. cit., p. 338.

¹⁴ RUSSOMANO, Mozart Victor. *Comentários à CLT*. Vol. 1. 15. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1993. p. 51. Na mesma linha: CASSAR, ob. cit., p. 475.

¹⁵ GOMES, Gilberto. *Sucessão de empresa: a questão da responsabilidade solidária e a posição do empregado*. São Paulo: LTr, 1994. p. 110.

Maurício Godinho Delgado vislumbra a responsabilidade do sucedido de modo mais largo. Nas suas palavras, “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”.¹⁶

A novidade da responsabilização solidária do sucedido pelo adimplemento das obrigações trabalhistas é, no fundo, mais um desdobramento pontual da norma geral do art. 9º da CLT, que busca reprimir todo gesto que possa levar à frustração de aplicação da legislação trabalhista. Não só tal regra preciosa suporta a solução legal de responsabilização do sucedido. A alteração estrutural ou de propriedade da pessoa empregadora também traduz hipótese de alteração subjetiva do contrato de trabalho. E, sendo a novação contratual subjetiva lesiva ao empregado, configura-se, para os empregados em atividade à época da sucessão, a hipótese de se considerar inoperante a alteração (CLT, art. 468, *caput*), persistindo responsável o sucedido e abrindo espaço para a solicitação da rescisão indireta do contrato de trabalho por violação contratual (CLT, art. 483, *d*), sem falar nas hipóteses de concessão de tutela judicial inibitória ou de reversão do ato danoso iminente, em ação individual ou em reclamação proposta pelo sindicato como substituto processual ou até mesmo, a depender da amplitude subjetiva afetada, em ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público.

Para nós, em interpretação do parágrafo único do art. 448-A da CLT integrada aos princípios da proteção, da intangibilidade dos contratos e créditos trabalhistas e ao disposto no poderoso art. 9º da CLT, pouco importa a espécie de vício (dolo, simulação, fraude contra credores ou fraude à execução) que macule o negócio: desde que caracterizada situação em que a sucessão empresarial revele, no plano objetivo, os propósitos de burlar a legislação trabalhista e de prejudicar os credores trabalhistas, inclusive pelo dado objetivo do esvaziamento patrimonial contemporâneo à alteração da estrutura jurídica societária ou da propriedade do negócio, estará aberta a oportunidade para que a ação ou execução tenha por alvo a empresa ou pessoa autora do ato de transferência, em qualquer de suas formas.

Portanto, a *fraude* aqui assume uma dimensão jurídica de amplo espectro.

Ademais, soa-nos interessante pontuar ainda que o legislador poderia ter usado uma terminologia mais precisa se pretendesse limitar o alcance da norma, mas não o fez, preferindo repetir o vocábulo lacônico *fraude*, expressão bem conhecida no âmbito trabalhista, normalmente designada para significar qualquer ato de desvirtuamento da aplicação da legislação trabalhista.¹⁷ Assim, a partir da

¹⁶ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 490.

¹⁷ Valentin Carrion, por exemplo, identifica a fraude como qualquer circunstância em que “aplica-se a lei aparentemente, não seu espírito” (*Comentários à Consolidação das Leis Trabalhistas*. 40. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 91).

interpretação da norma, jamais desapegável dos princípios norteadores do Direito do Trabalho (CLT, art. 8º, *caput*), não será possível confinar, interpretativamente, a noção de fraude ao aspecto de mera validade jurídica formal e material da sucessão em si, ou seja, da presença ou ausência dos elementos essenciais para a constituição regular dos atos jurídicos em geral (agente capaz, objeto lícito e possível e forma prescrita ou não proibida em lei), considerando a elasticidade das garantias de efetivação dos direitos trabalhistas e a ausência de quaisquer detalhamentos legais que pudessem sugerir alguma restritividade na interpretação do texto em foco. Logo, a rele percepção de que a alienação foi, objetivamente, ruína para os interesses dos credores trabalhistas, com perda (normalmente instantânea) de perspectiva de integral satisfação das dívidas pendentes, já será suficiente para o envolvimento processual do sucedido. Na mesma direção, em lição publicada antes do advento da nova legislação trabalhista, Maurício Godinho Delgado sustenta a responsabilidade do sucedido “mesmo que não haja fraude, porém comprometimento das garantias empresariais deferidas aos contratos de trabalho, incidente, portanto, a responsabilidade subsidiária da empresa sucedida”.¹⁸ Natural que o jurista não cogitasse de solidariedade porque esta não se presume e não havia, à época do referido escrito, norma legal que a contemplasse.

Assim, em uma interpretação garantista da nova disposição legal do parágrafo único do art. 448-A da CLT, parece apropriado que se confira máxima eficácia à previsão de responsabilização solidária do sucedido para alcançar todas as situações de inadimplemento de obrigações trabalhistas pelo sucessor, adotando-se uma visão mais larga de *fraude*. Portanto, se o ato deflagrador da sucessão for viciado ou redundar em instantâneo esvaziamento patrimonial da pessoa empregadora, o sucedido será solidariamente responsável pelo adimplemento de todas as obrigações laborais que pesem sobre o sucessor.

Em contrapartida, sendo juridicamente incensurável o ato sucessório e não havendo expressiva compressão do acervo de patrimônio patronal com a passagem do bastão empresarial, o negócio será hígido e o sucedido não responderá por nada, mesmo subsidiariamente, em nome da boa-fé objetiva e da dinâmica negocial onde os fracassos supervenientes não podem redundar na cobrança irrestrita de todos os donos remotos do negócio, como se a propriedade empresarial gerasse um laço eterno de responsabilidade patrimonial latente.

A propósito, se algum mérito se pode atribuir à nova regra do parágrafo único do art. 448-A da CLT, a par da explicitação da responsabilidade patrimonial retrospectiva do sucedido, já consagrada doutrinária e jurisprudencialmente muito antes da nova lei, é a afirmação de que tal envolvimento do sucedido há de ser

¹⁸ DELGADO, *Curso...*, 2017, p. 490.

solidário,¹⁹ ou seja, sem benefício de ordem, podendo a execução correr simultaneamente contra a empregadora e contra as pessoas que lhe transferiram a pessoa jurídica ou o fundo de comércio e pelo valor integral da dívida.

Não sendo clara a lei a respeito do modo de inserção do sucedido na relação processual, a ensejar leitura em sentido mais favorável ao trabalhador (como subprincípio derivado do princípio protecionista), poderá o trabalhador prejudicado incluir o sucedido no polo passivo da reclamação trabalhista para que já figure no título executivo judicial, em litisconsórcio com o sucessor, ou, a depender da marcha da execução, requerer sua integração à relação processual tardiamente. Como estamos diante de caso de solidariedade passiva (responsabilidade direta), soa desnecessária a prévia instauração de incidente de desconsideração da personalidade jurídica do devedor (sucessor), reservada geralmente para situações de responsabilidade subsidiária.

Na comparação da *responsabilidade patrimonial solidária retrospectiva da empresa ou empregador sucedido* com a *responsabilidade patrimonial retrospectiva do sócio retirante*, disciplinada no novo art. 10-A da CLT, também introduzido pela “Reforma Trabalhista”, verifica-se que:

- a) A responsabilidade do sócio retirante e da pessoa empregadora sucedida poderá ser *solidária*, havendo fraude na saída do sócio ou na alteração da estrutura jurídica ou transferência da titularidade da pessoa empregadora (CLT, arts. 10-A, parágrafo único, e 448-A, parágrafo único), remanescendo a responsabilidade *subsidiária*, nos demais casos, apenas em relação ao sócio retirante (CLT, art. 10-A, III).
- b) A responsabilidade do sucedido é ilimitada temporalmente quanto à época de vencimento das obrigações trabalhistas (podendo compreender obrigações anteriores e posteriores à alienação, desde que vinculadas a contratos existentes à data da sucessão), enquanto a responsabilidade do sócio retirante somente poderá abranger obrigações trabalhistas vencidas ou surgidas enquanto persistiu o vínculo societário, ou seja, até a averbação do ato formalizador de sua saída.
- c) O sucedido pode ser integrado à relação processual a qualquer tempo, independentemente da data de ajuizamento da ação, já que a lei não impõe tal condicionante, enquanto o sócio retirante pode ser integrado a qualquer tempo à relação processual desde que a ação seja ajuizada den-

¹⁹ “AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. CISÃO PARCIAL. FRAUDE. RESPONSABILIDADE. SUCEDIDA. Em se tratando de cisão parcial com a presença do elemento fraude, não prospera a pretensão da recorrente/sucedida, no sentido de desobrigá-la da condenação subsidiária, consoante OJ transitória 30 desta Corte. Óbice do art. 896, §4º da CLT e da Súmula 333 do TST. Agravo de instrumento conhecido e não provido” (TST. AIRR nº 74840-69.2005.5.02.0019. Rel. Min. Dora Maria da Costa, j. 12.8.2009, *DEJT* de 14.8.2009).

tro do prazo de dois anos contados da averbação de seu desligamento societário.²⁰

Registre-se, por oportuno, que, em caso de morte do empregador pessoa física ou constituído em empresa individual, é facultado ao trabalhador, em caso de continuidade da atividade econômica pelos sucessores, dar por extinto o contrato de trabalho (CLT, art. 483, §2º). Cuida-se de regra que flexibiliza a diretriz da livre fungibilidade do polo patronal e conseqüente não impactação nos contratos de trabalho em vigor. Aqui, porém, essa impactação não incide *ope legis*, mas por opção do próprio obreiro, de acordo com as circunstâncias do caso concreto – no que se percebe, ainda aqui, alguma operatividade do princípio protetivo.

Cumprе consignar o entendimento do TST no sentido de que o sucessor não responde solidariamente por débitos trabalhistas de empresa não adquirida, integrante do mesmo grupo econômico da empresa sucedida, quando, à época, a empresa devedora direta era solvente ou idônea economicamente, ressalvada a hipótese de má-fé ou fraude na sucessão (OJ nº 411/SDI-1/TST).

Quanto à sucessão trabalhista de empresas falidas e em recuperação judicial, é importante destacar a jurisprudência do STF no sentido de que não configura sucessão trabalhista a alienação de ativos da empresa em processo de recuperação judicial (ADI nº 3.934-2/DF).²¹

5 Consideração final

De tudo o que se expôs acerca das novas regras sobre a responsabilidade na sucessão trabalhista, seja pela mutação estrutural da forma jurídica, seja pela mutação da titularidade da pessoa jurídica do empregador, constata-se que as disposições do art. 448-A amplificam, na nossa visão, o espectro de garantias institucionais para a satisfação intracontratual ou judicial das obrigações trabalhistas alusivas a contratos celebrados até a data do evento sucessório.

²⁰ Ainda que se possa especular que a limitação temporal, como formulada, seja flagrantemente inconstitucional. Não poderia a lei ordinária estabelecer prazo prescricional para atingir o sócio retirante em patamar inferior ao que estabelece a Carta Magna para as ações trabalhistas: 5 anos a contar da lesão, limitáveis ao biênio subsequente ao término da relação de emprego (CF, art. 7º, XXIX). Assim, haverá de pairar a possibilidade de o dispositivo, na limitação temporal, ter sido infeliz.

²¹ EMENTA: “AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. ARTIGOS 60, PARÁGRAFO ÚNICO, 83, I E IV, c, E 141, II, DA LEI 11.101/2005. FALÊNCIA E RECUPERAÇÃO JUDICIAL. INEXISTÊNCIA DE OFENSA AOS ARTIGOS 1º, III E IV, 6º, 7º, I, E 170, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL de 1988. ADI JULGADA IMPROCEDENTE. I – Inexiste reserva constitucional de lei complementar para a execução dos créditos trabalhistas decorrente de falência ou recuperação judicial. II – Não há, também, inconstitucionalidade quanto à ausência de sucessão de créditos trabalhistas. III – Iguamente não existe ofensa à Constituição no tocante ao limite de conversão de créditos trabalhistas em quirografários. IV – Diploma legal que objetiva prestigiar a função social da empresa e assegurar, tanto quanto possível, a preservação dos postos de trabalho. V – Ação direta julgada improcedente” (STF. Pleno. ADI nº 3.934. Rel. Min. Ricardo Lewandowski, j. 27.5.2009, DJE de 5.11.2009).

Assim, em certo sentido, a *nostalgia* ainda pode salvar. Em determinadas circunstâncias, a "saudade" do antigo empregador poderá mesmo ser a última tábua em que possam montar os trabalhadores para evitarem o naufrágio dos direitos vitimados pelo ato transformador da fisionomia ou da titularidade jurídica do empregador a que estiveram contratualmente vinculados.

When nostalgia saves: new contexts of labor succession in Brazilian law

Abstract: The paper has the pretension to analyze the labor succession in Brazilian labor reform of 2017.

Keywords: Labor Succession. Labor Reform.

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2002 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de; MARANHÃO, Ney. Quando a nostalgia salva: novos contornos da responsabilidade trabalhista do sucedido. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 7, n. 30, p. 97-111, jul./set. 2018.
