

Na sucessão empresarial ou de empregadores, quem deve responder pelas obrigações trabalhistas?

Gisela da Silva Freire

Verificada a sucessão empresarial ou de empregadores, o sucessor deve responder por todas as obrigações trabalhistas do sucedido, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida. Esta é a regra prevista no art. 448-A, da Consolidação das Leis do Trabalho, com as alterações promovidas pela Lei n. 13.467/2019 (Reforma Trabalhista). A empresa sucedida responderá de forma solidária, contudo, na hipótese de comprovada fraude na transferência dos contratos de trabalho para a sucessora.

O instituto da sucessão de empregadores deriva dos princípios de proteção ao trabalhador, princípio da continuidade da relação de emprego e princípio da intangibilidade objetiva do contrato de trabalho, de forma que a extinção da empresa, ou o esvaziamento de seu patrimônio, não acarrete prejuízos ao outro sujeito da relação obrigacional, o empregado.

A sucessão nada mais é do que a substituição de um dos sujeitos na relação jurídica, com a preservação do vínculo obrigacional. Como ensina Luiz Gastão Paes de Barros Leães, embora haja a substituição de um sujeito por outro, a identidade da relação jurídica deve ser mantida, caso contrário não há sucessão de empregadores.

No campo do Direito do Trabalho, a doutrina e jurisprudência assentam os fundamentos da sucessão nos arts. 10 e 448, da Consolidação das Leis do Trabalho, segundo os quais a mudança na propriedade ou na estrutura jurídica das empresas não afeta os direitos adquiridos e nem os contratos de trabalho de seus empregados.

Para Mauricio Godinho Delgado, a utilização, pela lei, do termo *empresa* assume caráter funcional, prático, que é o de enfatizar a despersonalização do empregador e insistir na relevância da vinculação do contrato de trabalho ao empreendimento empresarial, independentemente de seu efetivo titular. Assim é que, havendo alteração em parte ou na totalidade da propriedade da empresa, restam preservados os direitos e obrigações dos empregados.

São exemplos de sucessão empresarial ou de empregadores, as operações de fusão e incorporação societária, em que ocorre a dissolução da sociedade sem liquidação patrimonial, com a transferência dos contratos de trabalho da sociedade fundida ou incorporada para a nova sociedade decorrente da fusão ou para a sociedade incorporadora. A cisão total de empresa, pela qual uma sociedade verte a totalidade do seu patrimônio para uma ou mais sociedades, também é causa de sucessão de empregadores.

Na operação de cisão parcial, em que uma sociedade transfere parcelas do seu patrimônio para uma ou mais sociedades, com a redução do patrimônio da sociedade cindida, poderá ou não haver sucessão. Haverá sucessão se a cisão afetar expressivamente os contratos de trabalho.

Admitindo que a redação dos arts. 10 e 448 da CLT é ampla e por demais genérica, a doutrina e jurisprudência tem adotado entendimento de que não apenas a transferência da propriedade da empresa, mas também a cessão de ativos ou do estabelecimento empresarial, pode ensejar o reconhecimento da sucessão de empregadores, a depender do impacto gerado nos contratos de trabalho.

Dessa forma, a transferência de ativos, ainda que não decorrente das operações societárias acima referidas, poderá ensejar a sucessão trabalhista se os bens ou direitos transferidos representarem uma universalidade, ou porção significativa da empresa, capaz de abalar a sua saúde econômica e/ou financeira. Mauricio Godinho Delgado reforça essa ideia, ao ensinar que a separação de bens, obrigações e relações jurídicas de um complexo empresarial, com o objetivo de se transferir parte relevante dos ativos saudáveis para outro titular, preservando-se o restante de bens, obrigações e relações jurídicas no antigo complexo, afeta de modo significativo os contratos de trabalho, produzindo a sucessão trabalhista com respeito ao novo titular.

A Orientação Jurisprudencial n. 261, da SDI-1, do Tribunal Superior do Trabalho, ao tratar de transferência de ativos entre instituições financeiras (bancos), corrobora o entendimento acima, ao dispor que transferidos os ativos, as agências, os direitos e deveres contratuais, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para o banco sucedido, são de responsabilidade do sucessor.

Registre-se ainda, que na hipótese de transferência de ativos a sucessão ocorre independentemente da existência de cláusula de não responsabilidade no contrato respectivo, uma vez que tal compromisso, de natureza civil, vincula apenas as partes contratantes do negócio jurídico, não atingindo a esfera jurídica dos empregados.

A jurisprudência também admite a incidência da sucessão trabalhista nos casos de concessão ou permissão de serviço público, desde que haja transferência do acervo patrimonial da concessionária sucedida para a sucessora e continuidade na prestação de serviço dos empregados absorvidos. Isso significa que a simples substituição de um concessionário não acarreta a sucessão trabalhista para o novo concessionário, devendo haver, necessariamente, a transferência de ativos.

Há, contudo, expressa exclusão legal da sucessão trabalhista na transferência de ativos mediante venda de “unidades produtivas isoladas” (“UPI”), na recuperação judicial (art. 60, Lei n. 11.101/2005). O Tribunal Superior do Trabalho já tem observado essa regra, decidindo em seus julgados que o objeto da alienação realizada no plano da recuperação judicial é livre de quaisquer ônus, não se configurando a sucessão trabalhista do arrematante, em evidente acatamento à decisão do Supremo Tribunal Federal, proferida na ADI n. 3.934/DF.

Da mesma forma, não há sucessão no caso de criação de novo município por desmembramento, hipótese em que cada uma das novas entidades se responsabiliza pelos direitos trabalhistas do empregado no período em que figurarem como real empregador (OJ n. 92, da SDI do TST).

Aspecto controvertido na doutrina e na jurisprudência é a necessidade de continuidade da prestação de serviços dos empregados para que ocorra a sucessão.

A doutrina tradicional, espelhada na lição de Délio Maranhão, condiciona a sucessão de empregadores a dois requisitos, quais sejam, (a) a transferência de uma unidade econômico-jurídica; e (b) a continuidade na prestação de serviços pelos empregados. Da mesma forma, a jurisprudência inclina-se pela tese de que deve haver a continuidade da prestação de serviços para que haja a sucessão. É o que dispõe a OJ n. 225 do TST.

Contudo, alguns autores, como Vólia Bomfim Cassar, adotam o entendimento de que o sucessor deve responder não só pelos contratos vigentes como também por aqueles extintos antes da transferência de titularidade da empresa, porque quando adquire a empresa também estaria adquirindo todas as suas obrigações, responsabilizando-se também pelas obrigações decorrentes dos contratos já extintos quando da transferência. No mesmo sentido, entende Arion Sayão Romita, para quem os direitos dos empregados são exercidos em face da empresa e, como esta subsiste no caso de sucessão, o atual titular, e não o sucedido, responde pelo cumprimento das obrigações, mesmo aquelas assumidas pelo antecessor.

Já Mauricio Godinho Delgado posiciona-se ao lado da doutrina tradicional, e ensina que a sucessão pressupõe a continuidade da prestação de serviços e que, sendo este o caso, o sucessor responde pelas repercussões presentes, passadas e futuras dos contratos de trabalho que lhe foram transferidos, mas não é responsabilizado pelos contratos extintos antes do evento de transferência.

Entendemos que o novo art. 448-A, da CLT, adota a teoria tradicional, pressupondo que haja a continuidade da prestação de serviços para a caracterização da sucessão de empregadores.

Verifica-se que a redação do mencionado dispositivo legal, ao se referir às obrigações do passado, alude “à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida”, ou seja, abarca o período passado de empregados da sucedida que passaram a ser empregados da sucessora. Quisesse o legislador incluir também os contratos de trabalho extintos antes da transferência, não teria utilizado a expressão “empregados”, mas sim trabalhadores.