

## A RESPONSABILIDADE DO SUCESSOR POR CONTRATOS EXTINTOS ANTERIORMENTE À SUCESSÃO; A RESPONSABILIDADE DO SUCEDIDO POR CONTRATOS MANTIDOS PELO SUCESSOR

THOMAS MALM<sup>(\*)</sup>

Os arts. 10 e 448 da CLT têm sido fonte de dissenso doutrinário e jurisprudencial. Os muitos anos de vigência dos dispositivos citados, sua importância prática, não lhes deram, nas palavras dos exegetas, sentido e alcance precisos. Não é nosso objetivo tratar do conceito, requisitos e outros tantos aspectos que o tema da sucessão suscita. Abordaremos-os apenas quando necessário para o enfrentamento do assunto em epígrafe.

Verifica-se, na doutrina, tendência empregadora no sentido de apontar, como requisitos da sucessão trabalhista, a continuidade do vínculo de emprego, de modo que em havendo rompimento do contrato inexistiria sucessão e, conseqüentemente, o efeito peculiar do Direito do Trabalho que é a responsabilidade do sucessor. Posições doutrinárias que merecem análise, por sua originalidade, nos oferecem Lamarca e Tostes Malta. Este último admite a responsabilidade do adquirente pelos contratos extintos com fundamento não na existência de sucessão, já que aceita como requisito desta a continuidade do vínculo, mas no fenômeno da despersonalização do empregador<sup>(1)</sup>. É interessante observar que o eminente escritor faz restrições ao requisito da continuidade, mas apenas quando o próprio sucessor põe fim ao vínculo e não o sucedido. A nosso ver, e é o que tentar-se-á demonstrar, é desnecessário usar o fenômeno da despersonalização do empresário para justificar a responsabilidade do adquirente. Esta se funda no próprio fenômeno da sucessão. Lamarca analisa de modo detido, os dispositivos que introduzem a sucessão no texto consolidado. E conclui que, diante do direito positivo, há proteção legal mediante responsabilidade do sucessor por contratos extintos anteriormente a transferência desde que se cuidem de direitos adquiridos<sup>(2)</sup>. Exclui desta tutela o objeto de direitos litigiosos. Data venia, não se justifica tal interpretação. Em primeiro lugar, a existência de uma lide nada tem a ver com a configuração jurídica do direito adquirido. Em segundo lugar, o direito adquirido é o objeto de tutela esteja o contrato extinto ou em plena vigência. A referência legal aos direitos adquiridos não visa restringir a proteção que merecem os contratos extintos nem a ampliar relativamente aos contratos mantidos pelo sucessor. Dispõe, apenas, que os fatos jurídicos ali enumerados não afetarão os contratos. Estes tanto podem estar produzindo seus efeitos normais como suspensos ou extintos. O que importa é que os direitos subjetivos exsurgentes do contrato persistem. Ha-

(\*) Thomas Malm é Juiz do Trabalho da 15ª Região, Presidente da 1ª JCI de Ribeirão Preto.

(1) Comentários à CLT, 5ª edição, páginas 81 e seguintes, itens 10.1 e 10.20.

(2) Contrato individual de trabalho, Ed. Revista dos Tribunais, pág. 83.

verá sucessão ainda que o contrato de emprego não subsista. Em síntese, e é isto que a lição de Lamarca deve ser aproveitada, os direitos adquiridos pelos empregados, independentemente da sobrevivência da relação de emprego, que não é exigida pela lei, estão amparados pela responsabilidade do sucessor, por força do que dispõem os arts. 10 e 448 da CLT. O fenômeno da sucessão é o fundamento da responsabilidade daquele que adquire o negócio. Nisto reside a diferença de tratamento que à questão damos e a lição de Tostes Malta. O ilustre escritor admite a responsabilidade do sucessor com fundamento na despersonalização do empregador e assim o faz, coerentemente, porque admite como requisito da sucessão a continuidade do vínculo. Nós aceitamos a responsabilidade mas com fundamento na própria sucessão que, a nosso ver, prescinde da manutenção do contrato de trabalho. A sucessão trabalhista é um fenômeno empresarial (arts. 10 e 448 da CLT), simples transferência de estabelecimento ou empresa (fusão, incorporação, arrendamento, alienação, etc). Nada tendo a ver, teoricamente, com os contratos de trabalho e não tendo a lei feito qualquer vinculação entre a sucessão e a continuidade dos contratos de emprego, não pode a doutrina relacionar esta como requisito para configuração daquela.

Outro tema que tem suscitado perplexidade é o que diz respeito ao sucedido e suas responsabilidades relativamente aos contratos mantidos pelo sucessor. A doutrina, em sua maioria, tem-na recusado salvo extraordinariamente em caso de fraude na sucessão. Valentín Carrion expende opinião diversa no sentido da responsabilidade ampla, sem vinculação com a fraude, quando diz que o empregado pode abrir mão do direito decorrente da sucessão<sup>(3)</sup>. A questão pode ser sintetizada em três perguntas: É juridicamente correto restringir a responsabilidade aos casos de fraude? Qualquer que seja o posicionamento adotado, ela existe em relação ao contrato como um todo ou apenas em relação as obrigações contraídas até a data da sucessão? Cuida-se de responsabilidade solidária ou subsidiária? Suponhamos que certo empregador rural aliene uma de suas propriedades de produção de leite, onde há empregados com oito anos de serviço, a um terceiro que, passados dois anos, abandona a propriedade, agora pouco rentável, reduzido à insolvência. Suponhamos que os fatos supra tenham ocorrido antes do advento da novel Constituição. Seria o alienante parte legítima para responder pelos créditos dos empregados? Só em caso de fraude? A responsabilidade é subsidiária ou solidária? Qual a amplitude; todo o tempo de serviço ou apenas o anterior à alienação?

A resposta a essas indagações seria, de acordo com a corrente majoritária já citada, no sentido de que não há responsabilidade, salvo a extraordinária, decorrente de fraude e, nestes casos, solidária. Quanto à amplitude, a extensão desta responsabilidade, não vemos os autores nacionais dispensarem atenção ao tema.

Ousamos divergir do posicionamento supra exposto, acordando parcialmente com as lições de Valentín Carrion quando diz que o empregado pode abrir mão do direito que decorre da sucessão, quando isto lhe é favorável. De fato, a proteção legal não pode ser interpretada em prejuízo do destinatário da tutela: o empregado. A lei trabalhista, ao responsabilizar o sucessor, não exclui a responsabilidade do sucedido, nem textual nem virtualmente. E o direito comum, fonte subsidiária do direito laboral, em princípio, responsabiliza o sucedido nas obrigações por ele contraídas. A responsabilidade do sucedido não é incompatível com os princípios que norteiam o Direito do Trabalho. Todavia, não concordamos como o ilustre escritor quando diz que o empregado pode abrir mão do direito. Tanto equivaleria a entender sucessor e sucedido como responsáveis solidariamente pelas obri-

(3) Comentários à CLT, 11ª Edição, pág. 68.

gações. Há responsabilidade de ambos, mas não solidária. Esta não se presume: decorre de lei, do contrato e, acrescentaríamos, em caso de fraude cuja sanção legal é a nulidade. De todo o exposto, concluímos que o empregado pode acionar o ex-empregador não apenas quando haja sucessão fraudulenta, e neste caso a responsabilidade é solidária, mas também em caso de insolvência do sucessor. Aqui a responsabilidade é apenas subsidiária.

Quanto à última questão proposta, a da amplitude da responsabilidade do sucedido, Lamarca nos informa da evolução jurisprudencial mexicana sobre o tema. Observa-se a atenção dada ao assunto naquele país. E justifica-se: a lei mexicana reconheceu, de modo explícito, a responsabilidade do sucedido. Mesmo em face do silêncio do direito pátrio, a questão se impõe: diga-se que a inexistência de regulamentação não significa, necessariamente, ausência de tutela. Cabe ao intérprete e aplicador da lei integrar o ordenamento jurídico utilizando-se dos princípios gerais do direito, analogia, enfim, dos instrumentos de que dispõe para suprir a omissão legal. O direito comercial regula a responsabilidade dos sócios que se retiram das sociedades comerciais. A responsabilidade varia conforme o tipo de sociedade. Interessa-nos, aqui, saber que, mesmo os sócios de responsabilidade ilimitada, tem-na limitada às obrigações contraídas e perdas havidas até a data do arquivamento da alteração contratual. Por outro lado, nas sociedades de responsabilidade limitada, o sócio que se retira com apuração de haveres responde pelas obrigações contraídas até a data da saída. No campo do direito do trabalho, nada impede que o mesmo tratamento seja dado: a amplitude da responsabilidade do sucedido está limitada às obrigações contraídas até a data da sucessão, salvo nos casos de fraude, cuja sanção legal é a nulidade, resultando em responsabilidade temporalmente ilimitada do sucedido.