

A SUCESSÃO DE EMPREGADORES NA PERSPECTIVA DA EFETIVIDADE DA EXECUÇÃO – ALGUMAS IDEIAS PARA O DEBATE

Ben-Hur Silveira Claus

Juiz Titular da Vara do Trabalho de Carazinho
Mestre em Direito

“O Direito do Trabalho não pode perder tempo com questões de personalismo jurídico, enquanto um trabalhador está sem receber os créditos de um trabalho já prestado e transformado em riqueza por quem dele se beneficiou.”

Antônio Álvares da Silva

SUMÁRIO: Introdução; 1. Um registro histórico; 2. A natureza jurídica da sucessão de empregadores; 3. A influência da autonomia científica do direito do trabalho na redefinição do conceito do instituto jurídico da sucessão; 4. A imperatividade da regência legal da sucessão de empregadores; 5. Os dispositivos legais e a jurisprudência da SDI-I do TST; 6. Quando se caracteriza a sucessão de empregadores?; 7. A subsistência de empresa sucedida descaracteriza a sucessão de empregadores?; 8. A sucessão de empregadores caracteriza-se mesmo quando apenas um segmento produtivo é transferido para o novo empreendedor?; 9. A sucessão de empregadores caracteriza-se mesmo quando os empregados da sucedida não tenham trabalhado para a sucessora?; 10. É possível sustentar a existência de responsabilidade solidária entre empresa sucessora e empresa sucedida?; 11. É possível redirecionar a execução contra o sucessor que não participou da fase de conhecimento do processo?; 12. É possível redirecionar a execução contra o sucedido que não participou da fase de conhecimento do processo?

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa foi elaborada na perspectiva da efetividade da execução. Optou-se pela doutrina e pela jurisprudência mais aptas a conferir efetividade à execução trabalhista.

Esse critério foi adotado de forma deliberada: quando há várias correntes de opinião acerca de determinado aspecto do instituto da sucessão de empregadores, a pesquisa optou por registrar a corrente de opinião mais garantista da efetividade da execução. Por exemplo: sabe-se que uma corrente doutrinária exige a continuidade da prestação dos serviços pelo empregado, para se ter por caracterizada a sucessão de empregadores (DÉLIO MARANHÃO); optou-se pela corrente que sustenta que esse requisito não é indispensável à caracterização da sucessão de empregadores (MAURICIO GODINHO DELGADO), pois essa última corrente doutrinária parece ser a que assegura maior efetividade à execução do crédito trabalhista. Esse registro é necessário, já que o

instituto da sucessão de empregadores é controvertido em diversos de seus aspectos, o que vem provocando ricos debates na doutrina e na jurisprudência, debates esses que, no entanto, não é reproduzido na presente pesquisa.

1. UM REGISTRO HISTÓRICO

WAGNER D. GIGLIO: “O fenômeno da sucessão trabalhista não é simples nem novo. Para se ter uma idéia de sua complexidade, bastaria lembrar que a tese de concurso de Evaristo de Moraes Filho ‘Sucessão nas obrigações e a teoria da empresa’, até hoje a mais completa obra sobre o assunto, editada pela Revista dos Tribunais em 1959, contém mais de 900 páginas, em dois alentados volumes. Narra esse mesmo jurista que, historicamente, a sucessão surgiu na França, que editou duas leis, a primeira delas de 1918, assegurando aos desmobilizados da Primeira Grande Guerra direito ao antigo emprego nas empresas em que trabalharam, desconsiderando quem fosse seu proprietário. A segunda, de 1928, aperfeiçoou a sucessão, ao garantir aos trabalhadores ‘o direito ao emprego nos casos de cessão, venda ou transformação jurídica de qualquer espécie que se desse na empresa’ (op. cit., vol 1, p. 203). Essa idéia vingou, apesar do escândalo dos juristas clássicos do direito privado, e veio a ser reproduzida nos artigos 10 e 448 da Consolidação das Leis do Trabalho, que garantem os direitos dos empregados diante da alteração na propriedade ou na estrutura da empresa.”¹

2. A NATUREZA JURÍDICA DA SUCESSÃO DE EMPREGADORES

ALICE MONTEIRO DE BARROS: “Martins Catharino afirma que a natureza jurídica da sucessão é uma ‘imposição de crédito e de débito’ ajustada por inteiro à relação de emprego, que é de trato sucessivo, com tendência a permanecer.”²

3. A INFLUÊNCIA DA AUTONOMIA CIENTÍFICA DO DIREITO DO TRABALHO NA REDEFINIÇÃO DO CONCEITO DO INSTITUTO JURÍDICO DA SUCESSÃO

MOZART VICTOR RUSSOMANO: “A jurisprudência e a doutrina se encarregaram, por seu turno, de dar ao vocábulo sucessão sentido nitidamente trabalhista, distinto do conceito tradicional, oriundo do Direito Mercantil.”³

ALICE MONTEIRO DE BARROS: “O conceito de sucessão no Direito do Trabalho possui contorno distinto daquele encontrado em outros ramos do Direito. A sucessão, no Direito do Trabalho, traduz uma substituição de empregadores, com uma imposição de créditos e débitos.”⁴

4. A IMPERATIVIDADE DA REGÊNCIA LEGAL DA SUCESSÃO DE EMPREGADORES

Expressão do fenômeno da despersonalização do empregador (CLT, art. 2º), a sucessão de empregadores no Direito do Trabalho caracteriza-se *ope legis* (CLT, arts. 10 e 448 da CLT) e objetiva preservar tanto os direitos adquiridos dos empregados

¹ “Considerações sumárias sobre a sucessão trabalhista e a despersonalização do empregador”. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região*. Belém, v. 36, n. 71, p. 71/72, jul./dez. 2003.

² *Curso de Direito do Trabalho*. 4. ed., Editora LTr, São Paulo: 2008, p. 386.

³ *Curso de Direito do Trabalho*. 4. ed., Editora Juruá, Curitiba: 1991, p. 65.

⁴ *Curso de Direito do Trabalho*. 4. ed., Editora LTr, São Paulo: 2008, p. 384.

(CLT, art. 10) quanto a incolumidade dos contratos de trabalho e de suas cláusulas (CLT, art. 448), independentemente de qualquer alteração na propriedade ou na estrutura jurídica “da empresa”.

ALICE MONTEIRO DE BARROS: “As normas que dispõem sobre a temática (arts. 10 e 448 da CLT) são imperativas, insuscetíveis de transação entre as partes.”⁵

5. OS DISPOSITIVOS LEGAIS E A JURISPRUDÊNCIA DA SDI-I DO TST

O instituto da sucessão de empregadores é regido pelos seguintes dispositivos legais no âmbito do Direito do Trabalho e do Direito Processual do Trabalho:

a) CLT: “Art. 10. Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.”

b) CLT: “Art. 448. A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.”

c) CLT: “Art. 889. Aos trâmites e incidentes do processo de execução são aplicáveis, naquilo em que não contravierem ao presente Título, os preceitos que regem o processo dos executivos fiscais para a cobrança judicial da dívida ativa da Fazenda Pública Federal.”

d) Lei n. 6.830/80: “Art. 4º. A execução fiscal poderá ser promovida contra:

...

V – o responsável, nos termos da lei, por dívidas, tributárias ou não, de pessoas físicas ou pessoas jurídicas de direito privado; e

VI – os sucessores a qualquer título.”

No âmbito da jurisprudência predominante do Tribunal Superior do Trabalho há duas Orientações Jurisprudenciais sobre o tema da sucessão de empregadores:

a) OJ 261 da SDI-I do TST: “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.”

b) OJ 343 da SDI-I do TST: “Penhora. Sucessão. Art. 100 da CF/88. Execução. É válida a penhora em bens da pessoa jurídica de direito privado, realizada anteriormente à sucessão pela União ou Estado-membro, não podendo a execução prosseguir mediante precatório. A decisão que a mantém não viola o art. 100 da CF/1988.”

Um dispositivo de aplicação subsidiária:

a) CC/2002: “Art. 1.146. O adquirente do estabelecimento responde pelo pagamento dos débitos anteriores à transferência, desde que regularmente contabilizados, continuando o devedor primitivo solidariamente obrigado pelo prazo de um ano, a partir, quanto aos créditos vencidos, da publicação, e, quanto aos outros, da data do vencimento.”

b) CLT: “Art. 8º ...

Parágrafo único. O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.”

⁵ *Curso de Direito do Trabalho*. 4. ed., Editora LTr. São Paulo: 2008, p. 385.

6. QUANDO SE CARACTERIZA A SUCESSÃO DE EMPREGADORES?

MAURICIO GODINHO DELGADO: “Conforme já exposto, a generalidade e imprecisão dos arts. 10 e 448 da CLT têm permitido à jurisprudência proceder a uma adequação do tipo legal sucessório a situações fático-jurídicas novas surgidas no mercado empresarial dos últimos anos no país. Essas situações novas, que se tornaram comuns no final do século XX, em decorrência da profunda reestruturação do mercado empresarial brasileiro (em especial mercado financeiro, de privatizações e outros segmentos), conduziram a jurisprudência a reler os dois preceitos celetistas, encontrando neles um tipo legal mais amplo do que o originalmente concebido pela doutrina e pela jurisprudência dominantes. Para essa nova interpretação, o sentido e objetivos do instituto sucessório trabalhista residem na garantia de que *qualquer mudança* intra ou interempresarial *não poderá afetar* os contratos de trabalho (arts. 10 e 448 da CLT). O ponto central do instituto passa a ser qualquer mudança intra ou interempresarial significativa que possa afetar os contratos empregatícios. Verificada tal mudança, operar-se-ia a sucessão trabalhista – independentemente da continuidade efetiva da prestação laborativa (itálicos no original).⁶ (sublinhei)

7. A SUBSISTÊNCIA DE EMPRESA SUCEDIDA DESCARACTERIZA A SUCESSÃO DE EMPREGADORES?

Não.

ALICE MONTEIRO DE BARROS: “A sucessão pode ser total, abrangendo a empresa como organização de trabalho alheio, ou parcial, restringindo-se apenas a um de seus estabelecimentos. Logo, para que haja sucessão, não é necessário que a empresa sucedida desapareça.”⁷

8. A SUCESSÃO DE EMPREGADORES CARACTERIZA-SE MESMO QUANDO APENAS UM SEGMENTO PRODUTIVO É TRANSFERIDO PARA O NOVO EMPREENDEDOR?

Sim.

PAULO EMILIO RIBEIRO DE VILHENA: “Partindo-se do suposto de que a *sucessão* trabalhista configura-se com a continuidade da prestação de serviço dos trabalhadores ou com a sua passagem para a empresa *sucessora*, pouco importa se tenha consumado a transferência de toda uma empresa ou de apenas parte dela: a sucessão pode ser total ou no estabelecimento ou até em uma linha, ou um fio de atividade de uma empresa para outra. Não se desconhece por isso.”⁸ (sublinhei)

9. A SUCESSÃO DE EMPREGADORES CARACTERIZA-SE MESMO QUANDO OS EMPREGADOS DA SUCEDIDA NÃO TENHAM TRABALHADO PARA A SUCESSORA?

Sim.

MAURICIO GODINHO DELGADO: “Conforme já exposto, a generalidade e imprecisão dos arts. 10 e 448 da CLT têm permitido à jurisprudência proceder a

⁶ *Curso de Direito do Trabalho*. 6. ed., Editora LTr, São Paulo: 2007, p. 4.

⁷ *Curso de Direito do Trabalho*. 4. ed., Editora LTr, São Paulo: 2008, p. 386.

⁸ *Relação de emprego – estrutura legal e supostos*. 3. ed., Editora LTr, São Paulo: 2005, p. 330.

uma adequação do tipo legal sucessório a situações fático-jurídicas novas surgidas no mercado empresarial dos últimos anos no país. Essas situações novas, que se tornaram comuns no final do século XX, em decorrência da profunda reestruturação do mercado empresarial brasileiro (em especial mercado financeiro, de privatizações e outros segmentos), conduziram a jurisprudência a reler os dois preceitos celetistas, encontrando neles um tipo legal mais amplo do que o originalmente concebido pela doutrina e pela jurisprudência dominantes. Para essa nova interpretação, o sentido e objetivos do instituto sucessório trabalhista residem na garantia de que *qualquer mudança* intra ou interempresarial *não poderá afetar* os contratos de trabalho (arts. 10 e 448 da CLT). O ponto central do instituto passa a ser qualquer mudança intra ou interempresarial significativa que possa *afetar* os contratos empregatícios. Verificada tal mudança, operar-se-ia a sucessão trabalhista – independentemente da continuidade efetiva da prestação laborativa (itálicos no original).⁹ (sublinhei).

ALICE MONTEIRO DE BARROS: “Este último requisito não é imprescindível para que haja sucessão, pois poderá ocorrer que o empregador dispense seus empregados antes da transferência da empresa ou estabelecimento, sem lhes pagar os direitos sociais. Nesse caso, a continuidade do contrato de trabalho foi obstada pelo sucedido, podendo o empregado reivindicar seus direitos do sucessor, pois, ao celebrar o ajuste, não se vinculou à pessoa física do titular da empresa, mas a esta última, que é o organismo duradouro.”¹⁰

10. É POSSÍVEL SUSTENTAR A EXISTÊNCIA DE RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA ENTRE EMPRESA SUCESSORA E EMPRESA SUCEDIDA?

Sim.

O fundamento legal: CC, art. 1.146 c/c Lei nº 6.830/80, art. 4º, V e VI (CLT, art. 889); aplicação subsidiária do direito comum ao direito do trabalho (CLT, art. 8º, parágrafo único).

Com o advento do Código Civil de 2002, o instituto jurídico do *estabelecimento* recebeu novo tratamento legal (arts. 1.142/1.149). Sob inspiração dos princípios da socialidade e da eticidade, o Código Civil de 2002 dispôs acerca do *estabelecimento* e, ao tratar do denominado *trespasse* do estabelecimento, fixou responsabilidade solidária entre o sucessor e o sucedido pelos débitos anteriores à transferência:

“Art. 1.146. O adquirente do estabelecimento responde pelo pagamento dos débitos anteriores à transferência, desde que regularmente contabilizados, continuando o devedor primitivo solidariamente obrigado pelo prazo de 1 (um) ano, a partir, quanto aos créditos vencidos, da publicação, e, quanto aos outros, da data do vencimento.”

Inspirado pelos princípios da socialidade e da eticidade, o citado dispositivo do Código Civil dá concretude à função social da propriedade, ao impedir que o negócio privado de *trespasse* do estabelecimento prejudique terceiros.

⁹ *Curso de Direito do Trabalho*. 6. ed., Editora LTr, São Paulo: 2007, p. 4.

¹⁰ *Curso de Direito do Trabalho*. 4. ed., Editora LTr, São Paulo: 2008, p. 384/385.

Pergunta-se: o art. 1.146 do CC é aplicável subsidiariamente ao Direito do Trabalho?

Uma vez que os arts. 10 e 448 da CLT não excluem a responsabilidade do empregador sucedido, a pergunta formulada remete à norma do parágrafo único do art. 8º da CLT:

“O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.”

A resposta há de ser positiva, pois o art. 1.146 do Código Civil encerra saneadora norma para o dinâmico mundo dos negócios privados, norma essa compatível com os princípios fundamentais do Direito do Trabalho.

O princípio da proteção é o princípio reitor do Direito do Trabalho (AMÉRICO PLÁ RODRIGUEZ), e a solidariedade prevista na norma do art. 1.146 do Código Civil confere maior proteção ao crédito trabalhista, entendimento que está em harmonia com o fundamento constitucional de valorização social do trabalho (CF, art. 1º, IV).¹¹

Por derradeiro: não se pode imaginar que simples créditos quirografários estejam protegidos pela solidariedade passiva no caso de trespasse do estabelecimento, enquanto que o privilegiado crédito trabalhista (CTN, art. 186)¹² ficasse privado dessa tutela assegurada aos credores em geral (CC, art. 1.146).

11. É POSSÍVEL REDIRECIONAR A EXECUÇÃO CONTRA O SUCESSOR QUE NÃO PARTICIPOU DA FASE DE CONHECIMENTO DO PROCESSO?

Sim.

O fundamento legal: CLT, arts. 10¹³ e 448¹⁴ c/c Lei nº 6.830/80, art. 4º, V e VI¹⁵ (CLT, art. 889¹⁶).

Tal redirecionamento não viola o devido processo legal?

¹¹ CF: “Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

...

IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;”

¹² CTN: “Art. 186. O crédito tributário prefere a qualquer outro, seja qual for a natureza ou o tempo da sua constituição, ressalvados os créditos decorrentes da legislação do trabalho ou do acidente do trabalho.”

¹³ CLT: “Art. 10. Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.”

¹⁴ CLT: “Art. 448. A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.”

¹⁵ Lei nº 6.830/80: “Art. 4º. A execução fiscal poderá ser promovida contra:

...

V – o responsável, nos termos da lei, por dívidas, tributárias ou não, de pessoas físicas ou pessoas jurídicas de direito privado; e

VI – os sucessores a qualquer título.”

¹⁶ CLT: “Art. 889. Aos trâmites e incidentes do processo de execução são aplicáveis, naquilo em que não contravierem ao presente Título, os preceitos que regem o processo dos executivos fiscais para a cobrança judicial da dívida ativa da Fazenda Pública Federal.”

Não.

MANOEL ANTONIO TEIXEIRA FILHO: “Estando a sucessão cabalmente comprovada nos autos, a execução será promovida contra a sucessora (ou contra ela prosseguirá, conforme seja a época em que o fato sucessório ocorreu), pouco importando que esta não tenha participado do processo de conhecimento. O direito constitucional de resposta (CF, art. 5º, LV) - que se revela no âmbito processo sob a forma da garantia de ampla defesa – foi nessa hipótese respeitado, pois no processo cognitivo se ofereceu à ré (empregadora primitiva), oportunidade para defender-se amplamente (assim se está a pressupor em decorrência do preceito constitucional há pouco citado), de modo que, transitada em julgado a sentença condenatória, o adimplemento da obrigação, nela contida, será exigido à sucessora; esta deverá satisfazê-la ou sujeitar-se ao comando sancionatório da sentença, que poderá acarretar a expropriação, total ou parcial, de seus bens patrimoniais”.¹⁷

VALENTIN CARRION: “O sucessor é responsável pelos contratos já rescindidos, não quitados, ainda que o anterior o dispense da responsabilidade, mesmo que a ação judicial tenha atingido a fase de execução”.¹⁸

A jurisprudência: “Sucessão. Responsabilidade da sucessora. Ocorrendo sucessão de empresas, assume a sucessora os direitos e os encargos da sucedida. Assim, é responsável pela satisfação dos haveres dos empregados a sucessora, mesmo que não tenha participado como parte do pólo passivo da reclamação trabalhista. A responsabilidade da sucedida, que participou do processo em sua fase de conhecimento, pode ser apurada pela via da ação regressiva.” (TRT da 9ª Região, 1ª Turma, Agravo de Petição 675/89, Rel. Juiz Silvonei Sérgio Piovesan, DJ/PR 18.05.1990, p. 79, pesquisado na obra *Dicionário de Decisões Trabalhistas*, de Calheiros Bomfim e Silvério dos Santos, 23ª edição, Edições Trabalhistas, Rio de Janeiro, 1989, p. 703, Ementa 4.919).

“O sucessor, a qualquer tempo que suceda, no campo do direito do trabalho, responde pelos encargos trabalhistas ainda que resultantes de relação de trabalho extinta antes da sucessão. Assim o sucessor não é terceiro, mas a continuidade do próprio empregador com que se estabeleceu a relação de emprego. Destarte, não se pode dizer que não participou do devido processo legal.” (TST, E-RR 475.621/1998-2, Rel. Min. José Luiz Vasconcelos, DJU 26.11.99, p. 41, pesquisado na obra *Sucessão Trabalhista*, de Cleber Lúcio de Almeida, Editora Inédita, Belo Horizonte, 2000, p. 83).

Tal redirecionamento não contraria a Súmula 205 do TST?

Não.

A súmula não se aplicava à sucessão de empregadores; aplicava-se ao grupo econômico, e contra boa parte da doutrina.¹⁹ E acabou sendo cancelada em 2003.²⁰

¹⁷ *Execução no Processo do Trabalho*. 9. ed., Editora LTr, São Paulo: 2005, p. 147.

¹⁸ *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 29. ed., Editora Saraiva, São Paulo: 2004, p. 69.

¹⁹ OLIVEIRA, Francisco Antonio. *Comentários às Súmulas do TST*. 9. ed., Editora RT, São Paulo: 2008, p. 420.

²⁰ Resolução Administrativa nº 123/2003 do TST, DJ 21.11.2003.

ARION SAYÃO ROMITA: “... essa regra não se aplica à hipótese de sucessão. É certo que o sucessor pode não ter participado da relação processual como reclamado e, em consequência, não constará no título executivo judicial. Responderá ele, de qualquer forma, na execução, em face do fato objetivo da sucessão, não constituindo óbice à legitimidade passiva do sucessor o fato processual cogitado (não constar o sucessor no título executivo judicial).”²¹

A jurisprudência: “Execução. Sucessor. Grupo econômico. O sucessor é parte legítima *ad causam* passiva na execução, ainda que não tenha sido parte na ação. O Enunciado 205 desta Corte refere-se à hipótese de grupo econômico e não à sucessão.” (TST, RR 180.560/95.8, Rel. Min. Vantuil Abdala, DJU 09.05.1997, p. 18560, pesquisado na obra Sucessão Trabalhista, de Cleber Lúcio de Almeida, Inédita Editoria de Arte Ltda., Belo Horizonte, 2000, p. 86).

Oportunidade de defesa: citada, a sucessora terá oportunidade de defesa por ocasião dos embargos à execução (CLT, art. 884, *caput*),²² após a garantia do juízo pela penhora. Poderá negar a sucessão de empregadores, aspecto que então será objeto de exame em sentença (CLT, art. 884, § 4º).²³ A necessidade de produção de prova oral em audiência será deliberada pelo juiz, considerada a (in)suficiência da prova documental produzida para a instrução da controvérsia.

12. É POSSÍVEL REDIRECIONAR A EXECUÇÃO CONTRA O SUCEDIDO QUE NÃO PARTICIPOU DA FASE DE CONHECIMENTO DO PROCESSO?

Sim. No que diz respeito à dívida do período contratual anterior à sucessão.

A resposta afirmativa tem por fundamento a aplicação do art. 4º, V, da Lei nº 6.830/80 e do art. 1.146 do Código Civil. A Lei nº 6.830/80 prevê que “a execução fiscal poderá ser promovida contra: ... V – o responsável, nos termos da lei, por dívidas, tributárias ou não, de pessoas físicas ou pessoas jurídicas de direito privado” (Lei nº 6.830/80, art. 4º, V - sublinhei). Trata-se de preceito de aplicação subsidiária à execução trabalhista por força do art. 889 da CLT. O sucedido é responsável pela dívida por força do art. 1.146 do Código Civil: “O adquirente do estabelecimento responde pelo pagamento dos débitos anteriores à transferência, desde que regularmente contabilizados, continuando o devedor primitivo solidariamente obrigado pelo prazo de um ano, a partir, quanto aos créditos vencidos, da publicação, e, quanto aos outros, da data do vencimento.” A aplicação do art. 1.146 do Código Civil viabiliza-se porque esse preceito atribui também ao sucedido a condição jurídica de *responsável, nos termos da lei, pela dívida*, com o que se caracteriza a hipótese de legitimidade passiva do art. 4º, V, da Lei nº 6.830/80.

²¹ “Sucessão de empresa: assunção pelo sucessor da responsabilidade trabalhista e previdenciária do sucedido”, *Revista Gênese*, n. 37, Curitiba, jan. 1996, p. 470.

²² CLT: “Art. 884. Garantida a execução ou penhorados os bens, terá o executado 5 (cinco) dias para apresentar embargos, cabendo igual prazo ao exequente para a impugnação.”

²³ CLT: “Art. 884. ...

§ 4º. Julgar-se-ão na mesma sentença os embargos e as impugnações à liquidação apresentadas pelos credores trabalhista e previdenciário.”

CLEBER LÚCIO DE ALMEIDA: “Por outro lado, ajuizada a ação contra o sucessor e verificada, na execução, que o patrimônio da empresa permaneceu em poder do sucedido, podem os bens deste serem penhorados. Responde o sucedido, nesta situação, como detentor da garantia da satisfação dos créditos trabalhistas da empresa da qual era proprietário, qual seja, seu patrimônio. Dir-se-á que quem não é parte e não figura no título executivo, não pode sofrer os efeitos da execução. Ocorre que a penhora recai sobre o patrimônio da empresa (CPC, art. 591). É o patrimônio da empresa, então, que sofre os efeitos da execução.”²⁴

Como é evidente, deverá ser assegurado ao sucedido o contraditório, através de embargos à execução (ou de terceiro).

Mesmo antes do advento do Código Civil de 2002, a doutrina admitia a responsabilização do sucedido na hipótese de fraude na sucessão de empregadores por força da aplicação do art. 9º da CLT. Alguns doutrinadores sequer exigem a ocorrência de fraude, entendendo suficiente a incapacidade econômica do sucessor para responder pelos encargos trabalhistas assumidos com o trespasse da atividade econômica. É o caso de MAURICIO GODINHO DELGADO: “... a jurisprudência também tem inferido do texto genérico e impreciso dos arts. 10 e 448 da CLT a existência de *responsabilidade subsidiária* do antigo empregador pelos valores resultantes dos respectivos contratos de trabalho, desde que a modificação ou transferência empresariais tenham sido aptas a *afetar* (arts. 10 e 448) os contratos de trabalho. Ou seja, *as situações de sucessão trabalhista propiciadoras de um comprometimento das garantias empresariais deferidas aos contratos de trabalho seriam, sim, aptas a provocar a incidência da responsabilidade subsidiária da empresa sucedida*” (grifos no original).²⁵

²⁴ *Execução Trabalhista*. Editora Inédita, Belo Horizonte: 2000, p. 84.

²⁵ *Curso de Direito do Trabalho*. 6 ed., Editora LTr, São Paulo: 2007, p. 423.