

SUCESSÃO TRABALHISTA: A RENOVAÇÃO INTERPRETATIVA DA VELHA LEI EM VISTA DE FATOS NOVOS*

Maurício Godinho Delgado**

I - DEFINIÇÃO E DENOMINAÇÃO

Sucessão trabalhista é figura regulada pelos artigos 10 e 448, da CLT. Consiste no instituto juslaborativo em virtude do qual se opera, no contexto da transferência de titularidade de empresa ou estabelecimento, uma completa transmissão de créditos e assunção de dívidas trabalhistas entre alienante e adquirente envolvidos.

Conhece-se a figura também por outros epítetos, como sucessão de empregadores e alteração subjetiva do contrato.

A referência à idéia de sucessão efetuada pelas duas primeiras denominações justifica-se em virtude de ocorrer, de fato, nessa figura do Direito do Trabalho a assunção de créditos e débitos pelo novo titular em face do antigo em contexto de alienação ou cessão da empresa ou estabelecimento entre tais titulares.

A referência à alteração contratual subjetiva também se justifica. É que, em face da pessoalidade atávica à figura do empregado e da impessoalidade inerente à figura do empregador, apenas este é que pode se fazer substituir ou alterar ao longo da relação de emprego, sem que tal modificação provoque o rompimento ou a descaracterização da relação empregatícia. Logo, se há alteração subjetiva do contrato esta somente pode se referir à mudança da pessoa do empregador.

II - SUCESSÃO TRABALHISTA: CARACTERIZAÇÃO

A sucessão trabalhista, como visto, está normatizada por dois dispositivos celetistas: artigos 10 e 448.

Dispõe o art. 10, CLT, que “Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.” Também o art. 448, CLT, dispõe que “A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.”

* O presente artigo é extraído de duas obras deste autor: da 2ª edição, divulgada em março de 1999, do livro *Introdução ao Direito do Trabalho*, LTr, São Paulo, 1999 (capítulo X: *A Figura Jurídica do Empregador*) e do 2º capítulo do recente livro (no prelo) *Alterações Contratuais Trabalhistas*, LTr, São Paulo, 1999.

** Juiz do Trabalho em Belo Horizonte/MG e Professor da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais.

O parco rigor técnico da CLT impõe um esclarecimento interpretativo. Trata-se do fato de que as alterações jurídicas que tendem a ocorrer não se passam na estrutura jurídica da empresa (art. 10) mas, sim, na estrutura jurídica do titular da empresa, isto é, a pessoa física ou jurídica (ou até ente despersonalizado) que detém o controle da empresa e seus estabelecimentos. Pretende a CLT dispor, na verdade, que verificando-se alteração nessa estrutura jurídica (por exemplo, transformação do tipo jurídico da sociedade, como sociedade por cotas para sociedade anônima; transformação de uma firma individual em sociedade por cotas etc.) não se afetam os contratos de trabalho existentes. A alteração na modalidade societária preserva, pois, com a nova forma societária emergente os antigos contratos de trabalho, com todos os seus efeitos passados, presentes e futuros.

De todo modo, nota-se que a utilização, pela lei, da expressão empresa também aqui assume um caráter funcional, prático, que é o de enfatizar a despersonalização do empregador e insistir na relevância da vinculação do contrato empregatício ao empreendimento empresarial, independentemente de seu efetivo titular. Quer a lei esclarecer que o contrato adere ao empreendimento, à universalidade de fato do estabelecimento e da empresa, independentemente da identidade daquele que detém sua titularidade.

Nota-se, também, por outro lado, que a relativa imprecisão e generalidade dos dois preceitos celetistas têm permitido à jurisprudência realizar um contínuo e ágil processo de adequação do sentido das normas sobre sucessão às mutações sofridas pela realidade concreta, preservando os objetivos teleológicos do Direito do Trabalho. Efetivamente vejam-se a generalidade e a imprecisão dos dois artigos da CLT: ali se fala em qualquer alteração; fala-se em mudança na propriedade ou estrutura jurídica; fala-se, ainda, que qualquer dessas alterações ou mudanças não afetará os contratos de trabalho; utilizam-se, por fim, expressões extremamente genéricas como qualquer e, principalmente, afetar os contratos...

Tais imprecisão e generalidade é que tem permitido à jurisprudência, hoje, alargar o sentido original do instituto da sucessão trabalhista, de modo a abarcar situações anteriormente tidas como estranhas à regência dos artigos 10 e 448, CLT. Tais novas situações (tornadas comuns, no último lustro do milênio, pela política oficial de reestruturação do sistema financeiro e pela política oficial de privatizações, por exemplo) conduziram a jurisprudência a reler os dois preceitos celetistas, encontrando neles um tipo-legal mais amplo do que o originalmente concebido pela doutrina e jurisprudência dominantes.

A sucessão trabalhista verifica-se segundo fórmulas variadas de modificações empresariais. Distintas são, pois, as situações-tipo de sucessão de empregadores, todas submetendo-se à regência dos artigos 10 e 448, da CLT. O essencial, para a CLT, é que as modificações intra ou interempresariais não afetem os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

1 - Situações-tipo tradicionais de sucessão

Algumas dessas situações-tipo são clássicas, correspondendo à leitura hegemônica que tradicionalmente se fazia do instituto justralhista. Outras dessas

situações são mais recentes, correspondendo à leitura nova que a jurisprudência (e, desse modo, a doutrina mais atualizada) vem fazendo sobre o importante instituto do Direito do Trabalho.

A primeira situação-tipo em destaque concerne à alteração na estrutura formal da pessoa jurídica que contrata empregaticamente a força de trabalho. Trata-se, pois, de modificações na modalidade societária ou de processos de fusão, incorporação, cisão e outros correlatos. Engloba-se aqui também a mudança de uma firma individual em direção ao modelo societário ou o processo inverso.

A segunda situação-tipo concerne à 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. Esclareça-se, contudo, que não é necessário tratar-se de transferência de propriedade, uma vez que a generalidade e imprecisão do tipo-legal celetista admitem a sucessão de empregadores mesmo em situações de transferências a outros títulos (tema a ser examinado à frente).

Essas duas primeiras situações-tipo têm sido aquelas que classicamente distinguem a sucessão de empregadores, enquadrando-se na leitura tradicional que usualmente se faz dos artigos 10 e 448, da CLT. Tais situações-tipo básicas podem se desdobrar, é claro, em inúmeras possibilidades concretas propiciadas pela prática do mercado empresarial. Veja-se, por exemplo, a situação de alienação a qualquer título (aquisição de controle, incorporação, fusão etc.) da titularidade de pessoa jurídica, dando origem a uma nova pessoa jurídica titular do empreendimento e respectivos contratos de trabalho ou fixando novo controlador para a antiga pessoa jurídica preservada. Veja-se, ainda, 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 (agências, filiais, armazéns, unidades rurais etc.). Em todos esses casos, a sucessão de uma sociedade por outra ou a alteração na titularidade da empresa ou do estabelecimento preserva com os novos empregadores os antigos contratos de trabalho, com todos os seus efeitos passados, presentes e futuros.

As situações-tipo predominantes de sucessão trabalhista (abarcadas pelos dois grupos de situações acima especificados) tendem a se acompanhar da continuidade da prestação laborativa pelo obreiro. Ou seja, o contrato permanece intangível com o novo empregador, mantida a prestação laborativa pelo antigo empregado.

Esta última circunstância, entretanto, nem sempre ocorre na sucessão trabalhista. Isto é, a sucessão pode se verificar sem que haja, necessariamente, a continuidade da prestação de serviços. Tal singularidade é que foi percebida nos últimos anos pela jurisprudência ao examinar inúmeras situações novas criadas pelo mercado empresarial: nessas novas situações ocorriam mudanças significativas no âmbito da empresa, afetando significativamente (ainda que de modo indireto) os contratos de trabalho, sem que tivesse se mantido a prestação laborativa e a própria existência de tais contratos.

2 - Situações-tipo novas de sucessão¹

Conforme já exposto, a generalidade e imprecisão dos artigos 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 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 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, 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.

À luz dessa vertente interpretativa, também configura situação própria à sucessão de empregadores a alienação ou transferência de parte significativa do(s) estabelecimento(s) ou da empresa de modo a afetar significativamente os contratos de trabalho. Ou seja, a mudança na empresa que afete a garantia original dos contratos empregatícios provoca a incidência do tipo-legal dos artigos 10 e 448, da CLT.

Isso significa que a separação de bens, obrigações e relações jurídicas de um complexo empresarial com o fito de se transferir parte relevante dos ativos saudáveis para outro titular (direitos, obrigações e relações jurídicas), preservando-se o restante de bens, obrigações e relações jurídicas no antigo complexo - agora significativamente empobrecido - afeta sim, de modo significativo, os contratos de trabalho, produzindo a sucessão trabalhista com respeito ao novo titular (arts. 10 e 448, CLT).

III - REQUISITOS DA SUCESSÃO TRABALHISTA

A figura sucessória trabalhista comporta, como visto, hoje, dois modelos principais. Em primeiro plano, o modelo tradicional, que abarca, mesmo na atualidade, a maioria das situações fático-jurídicas percebidas no mercado empresarial e trabalhista. A seu lado, o modelo extensivo, que abarca um número menor de situações fático-jurídicas, embora também de grande relevância na atualidade empresarial do país.

¹ O exame dessas situações-tipo novas de sucessão (e dos efeitos responsabilizatórios mais amplos da figura trabalhista) foi inicialmente realizado por este autor apenas na 2ª edição da obra Introdução ao Direito do Trabalho, LTr, São Paulo, pp. 344-461, divulgada em março de 1999. O presente estudo reporta-se a essa análise anterior.

Para o modelo tradicional, a sucessão envolveria dois requisitos: a) “que uma unidade econômico-jurídica seja transferida de um para outro titular”; b) “que não haja solução de continuidade na prestação de serviços” pelo obreiro².

Para o modelo extensivo a sucessão dar-se-ia desde que verificado, essencialmente, apenas o primeiro desses dois requisitos.

1 - Transferência de unidade econômico-jurídica

No tocante ao primeiro de tais requisitos, cabe enfatizar-se que a transferência objetivada pela ordem justralhista é, essencialmente, da “unidade econômico-jurídica”.

Desse modo, a princípio, ou a transferência pertine ao controle da sociedade ou ao conjunto desta, que se tem por transferida como um todo (a CLT fala em “mudança na propriedade da empresa”) ou a transferência pertine a um ou alguns de seus estabelecimentos específicos (filial, agência etc.). Ou, pelo menos, há de pertindir a uma fração empresarial significativa que, em seu conjunto, traduza a noção de unidade econômico-jurídica.

Portanto, há sucessão de empregadores, na acepção celetista, não somente com o transpasse de toda a organização, mas também com a transferência de apenas uma ou algumas de suas frações (“estabelecimentos”): nas duas hipóteses, altera-se subjetivamente o contrato, ingressando, no pólo passivo, novo titular.

A lei trata também como sucessão de empregadores - conforme já indicado - a simples alteração na estrutura jurídico-formal da pessoa jurídica (de S/A para sociedade por cotas, ilustrativamente), por importar, de qualquer modo, em modificação no titular do empreendimento.

Incidindo a sucessão trabalhista em situações de transferência de unidades econômico-jurídicas, isto é, de universalidades, conclui-se que não opera os efeitos dos arts. 10 e 448, CLT, a simples transferência de coisas singulares (como, por exemplo, máquinas e equipamentos). Não há, pois, sucessão de empregadores

“... no caso de venda de máquinas ou coisas singulares. A sucessão pressupõe a transferência de uma para outro titular de uma organização produtiva, ainda que parte de um estabelecimento destacável como unidade econômica³”.

Não se desconhece que a nova vertente interpretativa do instituto sucessório trabalhista insiste que o essencial à figura é tão-só a garantia de que qualquer mudança intra ou interempresarial não venha afetar os contratos de trabalho. Isso significa que qualquer mudança intra ou interempresarial significativa que possa afetar os contratos empregatícios seria hábil a provocar a incidência dos artigos 10 e 448, CLT.

² MARANHÃO, Délio. *Direito do Trabalho*, 14^a ed., Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 1987, p. 78 (grifos no original).

³ MARANHÃO, Délio. *Direito do Trabalho*, 14^a ed., Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 1987, p. 78.

Ainda assim, mesmo para a nova vertente, a idéia central que se considera é a de transferência de uma universalidade ou seja, a transferência de parte significativa do(s) estabelecimento(s) ou da empresa de modo a afetar significativamente os contratos de trabalho. Ou seja, a passagem para outro titular de uma fração significativa de um complexo empresarial (bens materiais e imateriais), comprometendo-se significativamente o antigo complexo, pode ensejar a sucessão de empregadores, por afetar de modo significativo os antigos contratos de trabalho.

Título jurídico da transferência

Ainda no tocante a esse requisito (transferência interempresarial) deve-se ressaltar ser, a princípio, indiferente à ordem just trabalhista a modalidade de título jurídico utilizada para o trespasse efetuado. Qualquer título jurídico hábil a operar transferência de universalidades no direito brasileiro (logo, compra e venda, arrendamento etc.) é compatível com a sucessão de empregadores.

Há três situações concretas interessantes envolvendo o tema sucessório e o respectivo título jurídico de transferência. A primeira refere-se à viabilidade ou não da sucessão trabalhista em hipóteses de alteração ocorrida na empresa concessionária de serviço público. A segunda concerne aos efeitos do arrendamento na sucessão trabalhista. A terceira situação diz respeito à aplicabilidade dos artigos 10 e 448, da CLT, nas aquisições de acervos empresariais em hasta pública.

No primeiro caso, prepondera já antigo entendimento de que, assumindo a nova empresa concessionária o acervo da anterior ou mantendo parte das relações jurídicas contratadas pela concessionária precedente, submete-se às regras imperativas dos dois preceitos celetistas, impositivos de obrigações e direitos trabalhistas prévios⁴. Este caso (igualmente como o das privatizações de entidades estatais) não escapa, pois, à regra geral relativa à sucessão de empregadores⁵.

⁴ A respeito, Célio Goyatá, *Sobre o princípio da continuidade da empresa e do contrato de trabalho*, Revista dos Tribunais, Ed. Revista dos Tribunais, São Paulo, ano 54, vol. 360, pp. 85-99, out.1995.

⁵ Nesta linha a recente (1999) 2ª edição do clássico *Relação de Emprego - estrutura legal e supostos*, do Professor Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena: "Não importa à descaracterização da sucessão se dê a transferência da empresa ou estabelecimento do setor público para o setor privado ou vice-versa, em especial pelo fenômeno da chamada privatização de empresas públicas, cuja operação de trespasse não exime nem apaga responsabilidades..." (LTr, São Paulo, p. 310. Grifos no original).

A segunda situação merece destaque apenas para fins de se enfatizar que não se verifica qualquer óbice à incidência das regras cogentes da alteração subjetiva do contrato de emprego em casos de arrendamento de empresas ou estabelecimentos. Produz-se, no caso, sucessão trabalhista em direção ao novo titular provisório do estabelecimento. Mais à frente pode-se operar, outra vez, nova alteração subjetiva do contrato, retornando ao pólo passivo da relação a antiga pessoa física ou jurídica originariamente arrendante. O título jurídico que confere substrato formal à transferência é, de fato e de direito, irrelevante⁶.

A terceira das situações destacadas (transferência por hasta pública) consistiria, entretanto, em singular exceção às regras estabelecidas nos arts. 10 e 448, CLT.

Há entendimentos de ser juridicamente viável que os dispositivos da hasta pública elidam a incidência das normas da sucessão de empregadores na transferência operada. Já houve inclusive decisão do Tribunal Superior do Trabalho de que “Inexiste a sucessão trabalhista, quando o acervo da empresa falida é adquirido em hasta pública e repassado sem qualquer ônus sobre ele incidente, para um terceiro adquirente⁷.” Nesta hipótese, a excepcional modalidade de transferência é que estaria conferindo a elisão acolhida jurisprudencialmente. É que objetivamente inexistente diferenciação substantiva entre esta e as demais situações em que se transfere a titularidade do estabelecimento ou empresa, preservando-se as relações de trabalho contratadas. Mas o título jurídico enfocado é tido como excepcional - submetido ao interesse de materializar a coisa julgada a que se refere - sendo hábil, portanto, a neutralizar a regra geral justralhista. Esclareça-se, contudo, que ainda assim emerge como essencial ao efeito elisivo aqui mencionado a expressa previsão nos editais de hasta pública da ruptura propiciada pela aquisição do patrimônio a ser arrematado.

2 - Continuidade na prestação laborativa

O segundo requisito proposto pela vertente tradicional ao tipo-legal da sucessão trabalhista é a continuidade da prestação laborativa pelo obreiro ao novo titular (ilustrativamente, transfere-se a agência para outro banco, mantendo-se os bancários em seus antigos postos de trabalho).

⁶ Nesta linha, Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, *Relação de Emprego - estrutura legal e supostos*, 2ª ed., LTr, São Paulo, 1999, pp. 314-318. Na mesma direção, Délio Maranhão (*Direito do Trabalho*, 14ª ed., Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 1987, p. 79) - jurista que se contrapõe, a propósito, a Ivan Dias Rodrigues Alves e Christovão Tostes Malta, contrários à possibilidade de incidência dos artigos 10 e 448 em casos de arrendamento.

⁷ Trata-se de texto de ementa do Acórdão TST, 2ª T., Proc. RR-2.859/86, Rel. Min. Barata Silva, DJ 238/86, in João de Lima Teixeira Filho, *Repertório de Jurisprudência Trabalhista*, Freitas Bastos, Rio de Janeiro, 1988, vol. VI, p. 571.

Tal requisito, esclareça-se, mantém-se relevante para o exame de inúmeras situações fático-jurídicas concretas - embora não se possa mais sustentar seja ele imprescindível à existência do instituto sucessório trabalhista.

É que a presença do segundo requisito (ao lado, é claro, do primeiro já examinado) torna induvidosa a incidência do tipo-legal celetista. Verificando-se a continuidade laborativa em cenário de transferência interempresarial haverá, inquestionavelmente, sucessão de empregadores com respeito ao novo titular da empresa ou estabelecimento.

Entretanto, a falta do segundo requisito conduz o operador jurídico à necessidade de exame mais circunstanciado do tipo de transferência interempresarial ocorrida. Não será toda transferência intraempresarial que propiciará a sucessão de empregador ... mas somente aquela transferência que afetar de modo significativo as garantias anteriores do contrato de emprego.

Em contrapartida estará, sim, propiciada a sucessão ainda que a transferência interempresarial não tenha afetado, significativamente, o contrato empregatício ... mas desde que se verifique a continuidade da prestação laborativa para o novo titular.

3 - Situações-tipo novas de sucessão: requisitos

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 artigos 10 e 448, CLT.

Cabe reiterar-se que mesmo para a nova vertente a noção tida como fundamental é a de transferência de uma universalidade ou seja, a transferência de parte significativa do(s) estabelecimento(s) ou da empresa de modo a afetar significativamente os contratos de trabalho. Ou seja, a passagem para outro titular de uma fração importante de um complexo empresarial (bens materiais e imateriais), comprometendo-se de modo importante o antigo complexo, pode ensejar a sucessão de empregadores, por afetar de maneira também importante os antigos contratos de trabalho.

Não será, pois, toda e qualquer transferência interempresarial que, isoladamente, será apta a provocar a sucessão trabalhista. Se ela vier acompanhada da continuidade da prestação laborativa para o novo titular ocorrerá, sim, é claro, a sucessão (vertente tradicional). Porém, não se verificando o segundo requisito, é preciso que se trate de transferência de universalidade empresarial que seja efetivamente apta a afetar os contratos de trabalho (sob pena de se estender em demasia o instituto sucessório, enxergando-o em qualquer negócio jurídico interempresarial). Conforme já exposto, não será toda transferência intraempresarial que propiciará a sucessão de empregador ... mas somente aquela transferência que afetar de modo significativo as garantias anteriores do contrato de emprego.

Note-se que há uma distinção evidente entre a nova interpretação extensiva e uma clássica situação sucessória existente que não exigia a continuidade da prestação laborativa pelo obreiro. Trata-se da sucessão civil. Claro está que se uma certa entidade empresarial adquirir o controle, encampar ou se fundir com outra entidade dando origem a nova empresa - meses ou anos após a ruptura do contrato de emprego - assumirá, sim, as velhas obrigações trabalhistas da antiga empresa desaparecida, por sucessão civil (assim como assumirá obrigatoriamente as obrigações previdenciárias, tributárias e outras). Esta clássica situação sucessória não se confunde com a nova interpretação do instituto.

IV - FUNDAMENTOS DA SUCESSÃO TRABALHISTA

Os fundamentos do instituto sucessório trabalhista residem na teoria do Direito do Trabalho e nos textos da legislação laborativa heterônoma estatal brasileira.

1 - Fundamentação doutrinária

A sucessão trabalhista resulta da convergência de três princípios informadores 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.

De fato, a figura sucessória surge como veículo de afirmação da intangibilidade dos contratos de trabalho, sob o ponto de vista objetivo. Ainda que se altere o sujeito de direito localizado no pólo passivo do contrato (o empregador) - alteração subjetiva, pois - o contrato mantém-se inalterado no que tange às obrigações e direitos dele decorrentes.

Além disso, a sucessão mantém preservadas as mesmas garantias tradicionais oriundas do antigo empregador em benefício de seu empregado, já que o efeito sucessório incide caso a transferência interempresarial de uma certa unidade econômico-jurídica afete, significativamente, os contratos empregatícios anteriores.

Por outro lado, a sucessão trabalhista emerge talvez como o instrumento mais enfático de afirmação da impessoalidade atávica à figura do empregador no contexto da relação de emprego. A lei não se opõe à alteração subjetiva do contrato empregatício, desde que efetuada essa alteração apenas no concernente ao pólo passivo do contrato.

Finalmente, a figura celetista examinada - se integrada de seus dois requisitos - assegura a concretização plena da continuidade da relação empregatícia em contextos de alterações intra ou interempresariais. Mesmo que se modifique a figura do empregador, permite o instituto sucessório que o contrato de trabalho permaneça preservado, garantindo-se a manutenção da antiga relação de emprego já em face do novo titular do empreendimento.

2 - Fundamentação legal

A fundamentação legal da sucessão trabalhista encontra-se, como já exposto, em dois preceitos normativos básicos: artigos 10 e 448, CLT.

Tais preceitos aplicam-se não apenas aos empregados urbanos como também aos rurícolas, em face de sua absoluta compatibilidade com as regras incidentes sobre aquela categoria de trabalhadores do campo (art. 1º, *caput*, Lei n. 5.889/73).

Contudo - como será visto no item 5, a seguir - tais preceitos não se aplicam, a princípio, a uma única categoria específica de empregados: os domésticos.

V - ABRANGÊNCIA DA SUCESSÃO TRABALHISTA

O instituto da sucessão trabalhista aplica-se a todo tipo de empregado, seja urbano, seja rural (arts. 10 e 448, CLT, combinados com art. 1º, *caput*, Lei n. 5.889/73). Abrange, pois, o instituto toda relação de emprego, independentemente das cláusulas contratuais fixadas pelos sujeitos do respectivo contrato de trabalho.

Aponta-se, contudo, classicamente, uma exceção a essa regra geral enunciada: a categoria de empregados domésticos. Sobre tal categoria não incidiriam as normas e condutas próprias à alteração subjetiva do contrato empregatício.

Três fundamentos centrais dão suporte ao encontro dessa exceção. O primeiro, sustentando que o art. 7º, “a”, CLT, expressamente excluiu o empregado doméstico da incidência das normas jurídicas celetistas. Via de conseqüência, não seria aplicável a essa categoria de empregados a figura criada pelos artigos 10 e 448, da mesma CLT.

O segundo, 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 independentemente do titular do empreendimento. Ora, tal noção é simplesmente incompatível com a noção e 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.

O terceiro fundamento, por fim, é de corte doutrinário. 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 dessa relação jurídica. O princípio da despersonalização da figura do 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 exemplo). Em suma, apenas a pessoa física ou a família podem ser tomadores de trabalho doméstico.

Essa despersonalização também se reduz, de outro lado, na medida em que as vicissitudes pessoais do empregador (como ocorre com as do empregado em qualquer vínculo empregatício) podem afetar diretamente a relação trabalhista

pactuada. Desse modo, a morte do empregador doméstico extingue, automaticamente, por exemplo, a relação de emprego - a menos que a prestação de trabalho se mantenha, nos exatos mesmos moldes, em face da mesma família e unidade familiar.

Nesse quadro contextual, a relativa pessoalidade que imantaria a figura do empregador no âmbito da relação empregatícia doméstica suprimiria 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 configurar-se-ia desse modo inviável não apenas no que toca ao pólo contratual ativo (cuja alteração é vedada em qualquer contrato empregatício), mas também no 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, automaticamente, a cada nova ruptura ocorrida (ao contrário do imposto pela “sucessão trabalhista”). A princípio, cada contrato de trabalho seria autônomo em face do anterior (desde, é claro, que não reproduzidos na mesma exata “família”).

A jurisprudência trabalhista apreendeu outra situação excludente da sucessão de empregadores. Trata-se da formação de novos municípios em face do desmembramento de unidade político-administrativa anterior (critério que se aplicaria também à formação de novos estados, evidentemente) - art. 18, §§ 3º e 4º, CF/88. Diz o Precedente 92 da SDI/TST: “Desmembramento de municípios. Responsabilidade trabalhista. Em caso de criação de novo município, por desmembramento, cada uma das novas entidades responsabiliza-se pelos direitos trabalhistas do empregado no período em que figurarem como real empregador.”

VI - EFEITOS DA SUCESSÃO TRABALHISTA

O objetivo da ordem jurídica com o instituto da sucessão trabalhista é assegurar a intangibilidade dos contratos de trabalho existentes no conjunto da organização empresarial em alteração ou transferência ou mesmo na parcela transferida dessa organização; assegurar que a alteração no contexto intra ou interempresarial não possa afetar os contratos de trabalho da empresa, estabelecimento e titulares envolvidos.

Duas são as dimensões de efeitos a serem examinadas, portanto. Os envolventes ao novo titular da empresa ou estabelecimento (o empregador sucessor) e os efeitos concernentes ao empregador sucedido.

1 - Posição jurídica do sucessor empresarial

A figura sucessória trabalhista provoca a automática transferência de direitos e obrigações contratuais, por força de lei, do antigo titular do empreendimento para o novo titular, ou seja, do antigo empregador para seu sucessor. Opera-se, desse modo, a imediata e automática assunção dos contratos trabalhistas pelo novo titular da organização empresarial ou de sua parcela transferida.

O novo titular passa a responder, imediatamente, pelas repercussões presentes, futuras e passadas dos contratos de trabalho que lhe foram transferidos. Direitos e obrigações empregatícias transferem-se, imperativamente, por determinação legal, em virtude da transferência interempresarial operada. Ativos e passivos trabalhistas - toda a história do contrato - transferem-se em sua totalidade ao novo empregador. Trata-se, assim, de efeitos jurídicos plenos, envolvendo tempo de serviço, parcelas contratuais do antigo período, pleitos novos com relação ao período iniciado com a transferência etc.

Cláusula de não responsabilização

É comum nas relações interempresariais de transferência de universalidades (estabelecimentos, empresas etc.) a estipulação contratual de cláusula de não responsabilização. O adquirente - que irá se tornar o novo empregador - ressalva o início de sua responsabilidade trabalhista somente a contar da transferência efetiva, firmando a responsabilidade do antigo empregador pelo passivo trabalhista existente até a mesma data de transferência.

Tais cláusulas restritivas da responsabilização trabalhista não têm qualquer valor para o Direito do Trabalho.

Na medida em que o instituto sucessório é criado e regulado por normas jurídicas imperativas, torna-se irrelevante para o Direito do Trabalho a existência de cláusulas contratuais firmadas no âmbito dos empregadores envolvidos sustentando, por exemplo, que o alienante "... responderá por todos os débitos trabalhistas, até a data da transferência, sem responsabilização do adquirente". À luz da CLT tais débitos transferem-se, sim, imperativamente ao adquirente.

Nesse quadro normativo, semelhantes cláusulas contratuais civis entre as empresas pactuantes produzirão repercussões apenas no circuito jurídico externo ao Direito do Trabalho, sendo impotentes para provocar consequências justabalhistas. Mas atenção: não se trata de negar importância à existência desse tipo de cláusula no que tange à regulação das relações jurídicas interempresariais. Trata-se apenas de esclarecer que seus efeitos cingem-se somente às relações jurídicas civis ou comerciais entre as empresas, não afetando os direitos e prerrogativas contratuais do empregado. É que, considerado o âmbito estritamente interempresarial de influência, tais cláusulas até mesmo assumem significativa importância prática, já que viabilizam o mais ágil e funcional ressarcimento de gastos eventualmente realizados pelo adquirente no que tange aos períodos empregatícios anteriores à transferência.

2 - Posição jurídica do empregador sucedido - Responsabilidade

A sucessão trabalhista opera assunção plena e completa de direitos e obrigações trabalhistas pelo novo titular da empresa ou estabelecimento - que passa a responder, na qualidade de empregador sucessor, pelo passado, presente e futuro dos contratos empregatícios. Não há qualquer dúvida no tocante a esse efeito jurídico do instituto sucessório regulado pela CLT.

Por outro lado, qual a posição jurídica do empregador sucedido nesse quadro? Responde (ou não) - e em que intensidade e extensão - pelos contratos de trabalho?

A resposta a essa fundamental indagação não é, contudo, única e absoluta.

Pode-se afirmar que o Direito do Trabalho, como regra geral, não preserva, a 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.

Contudo, a jurisprudência também tem inferido do texto genérico e impreciso dos artigos 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 responsabilização subsidiária da empresa sucedida.

Isso significa que a jurisprudência tem ampliado as possibilidades de responsabilização subsidiária do antigo titular do empreendimento por além das situações de fraude comprovada no contexto sucessório (art. 9º, CLT; art. 159, Código Civil combinado com art. 8º, parágrafo único, CCB). Mesmo que não haja fraude, porém comprometimento das garantias empresariais deferidas aos contratos de trabalho, incidiria a responsabilidade subsidiária da empresa sucedida.

É evidente que nas sucessões trabalhistas precárias (resultantes de títulos jurídicos que não transferem de modo definitivo, mas transitório ou precário, o estabelecimento ou a empresa - como ocorre com o arrendamento) a responsabilidade subsidiária do sucedido justifica-se ainda mais (arts. 10 e 448, CLT). É que as novas garantias ofertadas aos contratos empregatícios (pelo novo titular arrendante) são necessariamente provisórias, afetando de modo significativo, pois, os respectivos contratos de trabalho.

3 - Insurgência obreira contra a sucessão

A figura sucessória trabalhista importa, indubitavelmente, em uma alteração do pacto empregatício primitivo (alteração subjetiva do contrato) provocada por ato unilateral do empregador. Poderia o empregado opor-se à sucessão, invocando a regra da inalterabilidade que lhe é assegurada pela ordem jurídica (art. 468, CLT)?

A princípio, não. É que a sucessão trabalhista configura-se como alteração contratual permitida, de modo expresso, pela mesma ordem jurídica, não obstante sua origem efetivamente unilateral (arts. 10 e 448, CLT). O instituto sucessório foi concebido e atua como veículo protetor importante em benefício dos interesses contratuais obreiros - embora, eventual e topicamente, possa lhe trazer algum desconforto ou até mesmo efetivo prejuízo individual.

De todo modo, o artigo 468, da CLT, dirige-se preferencialmente às alterações contratuais objetivas, ao passo que a alteração subjetiva do contrato encontra-se regulada de modo expresso pelos dispositivos de n. 10 e 448, da mesma Consolidação.

Por tais fundamentos não considera o Direito do Trabalho relevante a aquiescência expressa ou tácita obreira à validade do processo de modificação ou transferência interempresarial e correspondentes repercussões dos artigos 10 e 448, CLT. Em face do princípio da despersonalização da figura do empregador e da imperatividade das normas da sucessão trabalhista, inexistente, a princípio, pois, como regra geral, suporte justralhista a um eventual pleito de rescisão indireta do contrato (art. 483, CLT) pelo empregado em virtude de não concordar com a transferência da empresa ou estabelecimento em que labora.

O jurista Délio Maranhão, porém, enxerga uma possibilidade excepcional de insurgência obreira juridicamente válida. Ela ocorreria quando a figura do empregador tivesse sido tomada como causa da pactuação empregatícia pelo empregado: “Pense-se na situação de um jornalista e na mudança radical de orientação da empresa jornalística de que era empregado⁸...”.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DELGADO, Maurício Godinho. *Alterações Contratuais Trabalhistas*, LTr, São Paulo, 1999.

_____, *Introdução ao Direito do Trabalho*, 2ª ed., LTr, São Paulo, 1999.

MARANHÃO, Délio. *Direito do Trabalho*, 14ª ed., Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 1987.

GOYATÁ, Célio. *Sobre o princípio da continuidade da empresa e do contrato de trabalho*, Revista dos Tribunais, Ed. Revista dos Tribunais, São Paulo, ano 54, vol. 360, out. 1995, pp. 85-99.

TEIXEIRA FILHO, João de Lima. *Repertório de Jurisprudência Trabalhista*, Freitas Bastos, Rio de Janeiro, 1988.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de Emprego - estrutura legal e supostos*, 2ª ed., LTr, São Paulo, 1999.

⁸ *Direito do Trabalho*, cit., p. 79.