
SUCCESSÃO DE EMPREGADORES: COM ÊNFASE NA SUCCESSÃO CRONOLÓGICA

SUCCESSION OF EMPLOYERS: WITH EMPHASIS ON CHRONOLOGICAL SUCCESSION

Danilo Del'Arco *

Alexandra Tiemi Levinski Barbon**

RESUMO

O presente artigo tem por objetivo questionar quais são os requisitos caracterizadores usados no reconhecimento da sucessão trabalhista e na sucessão cronológica. Recorre-se a conceitos da doutrina, consulta à legislação e jurisprudências referentes ao assunto. No primeiro momento, apresenta-se a definição de empregador e os tipos de poderes inerentes a sua personalidade jurídica, bem como suas características e responsabilidades. Em seguida, aborda-se o conceito de sucessão de empregadores no Brasil, seguindo com um apanhado histórico sobre o tema, observando a sua natureza jurídica caracterizada pelo seu caráter próprio, bem como os princípios e requisitos que baseiam a sucessão trabalhista e quais são os efeitos que a sucessão trabalhista produz na seara da relação jurídica. Após, passa-se ao estudo da sucessão cronológica e da distinção com a sucessão jurídica, seguindo então, ao estudo de caso com análise de jurisprudências, para verificar se a sucessão cronológica poderá ser considerada uma sucessão trabalhista.

253

Palavras-chave: empregador; sucessão cronológica; sucessão trabalhista.

ABSTRACT

This article aims to question what are the characterizing requirements used in the recognition of labor succession and chronological succession. It resorts to doctrinal concepts, legislation and jurisprudence referring to the subject. At first, it presents the definition of employer and the types of powers inherent to its legal personality, as well as its characteristics and responsibilities. Then, the concept of succession of employers in Brazil is approached, following with a historical overview on the subject, observing its legal nature characterized by its own character, as well as the principles and requirements that base the labor succession and what are the effects that labor succession produces in the area of the legal relationship. Afterwards, we move on to the study of chronological succession and the distinction with legal succession, followed by the case study with analysis of jurisprudence, to verify whether chronological succession can be considered a labor succession.

Keywords: employer; chronological succession; labor succession.

* Mestre em Metodologias para o Ensino de Linguagens e suas Tecnologias (UNOPAR). Pós Graduado em Direito e Processo do Trabalho (FAAT). Pós Graduado em Direito e Processual Civil (CESUSC). Graduado em Direito (UNOPAR). Advogado. E-mail: danilodelarco2002@yahoo.com.br

**Aluna de Pós Graduação em Direito Civil e Direito Processual Civil (UNIFIL). Graduada em Direito (UNIFIL). Advogada. E-mail: ale.ti@hotmail.com



SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO. 2 EMPREGADOR: CONCEITOS E DEFINIÇÕES. 2.1 PODERES DO EMPREGADOR. 2.2 RESPONSABILIDADES. 3 SUCESSÃO TRABALHISTA NO BRASIL. 3.1 DEFINIÇÃO, FUNDAMENTAÇÃO DOUTRINÁRIA E LEGAL DA SUCESSÃO TRABALHISTA. 3.2 REQUISITOS. 3.3 EFEITOS DA SUCESSÃO TRABALHISTA PARA O EMPREGADOR SUCESSOR E SUCEDIDO. 4 SUCESSÃO CRONOLÓGICA. 4.1 DA SUCESSÃO JURÍDICA DE EMPREGADORES. 4.2.1 Case: Noredia Pace Luni X Lanches Skinão de Bauru Ltda – ME. 4.2 DEFINIÇÃO DE SUCESSÃO CRONOLÓGICA. 4.2.2 Análise sobre o Julgamento do Caso Apresentado. 5 CONCLUSÃO. REFERÊNCIAS.

1 INTRODUÇÃO

Antes da Revolução Industrial não existiam direitos trabalhistas ou até mesmo garantias essenciais àqueles que prestavam serviço. Nessa época iniciou-se a luta de classe, que historicamente passaram por diversas conquistas de direitos e garantias, até a formação do Direito do Trabalho atual. Tal ramo nasceu da necessidade de regulamentar a questão entre trabalhadores e tomadores de serviço, tendo o Direito do Trabalho a intenção de proteção ao trabalhador, sendo este o principal princípio.

Em razão das péssimas condições de trabalho, com excessivas jornadas e exploração do trabalho foi inserida na legislação trabalhista brasileira pela Lei n.º 62 de 5 de junho de 1935, assegurando aos trabalhadores da indústria e do comércio o direito ao emprego e a estabilidade. As garantias laborais, em leis esparsas, durante anos foram sendo ligadas e aplicadas de acordo com o período vivenciado na sociedade, sendo que somente em 1943 surge a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

A sucessão de empresas foi introduzida na CLT e está disciplinada em seus artigos 10 e 448, que tratam da possibilidade de alterações na estrutura jurídica da empresa.

Considerando a importância da consequência da sucessão trabalhista e os efeitos gerados pela transferência da titularidade do empregador e, conseqüentemente nos contratos de trabalho dos empregados envolvidos por ela, tomou-se por fim estudar o assunto, tendo como ponto relevante à sucessão cronológica de empregadores.

254



2 EMPREGADOR: CONCEITOS E DEFINIÇÕES

O instituto da sucessão, no direito do trabalho tem como sujeito principal o empregador, em virtude da sucessão estar diretamente ligada com as obrigações que o sucessor terá em relação aos empregados, sendo de suma importância definir o conceito e definições deste ente.

Em conformidade com o artigo 2º da CLT: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”. (BRASIL, 1943). Completa o §1º do mesmo artigo que: “Equiparam ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados”. (BRASIL, 1943).

Em referência ao conceito legal de empregador mencionado do artigo 2º da CLT, o legislador utilizou uma redação não dotada da melhor técnica jurídica, o que criou várias discussões doutrinárias sobre o critério utilizado pela CLT ao dispor que empregador é a empresa.

Sendo uma atividade, a empresa não tem a natureza jurídica de sujeito de direito, ou seja, não se confunde com o empresário (sujeito) nem com o estabelecimento empresarial (objeto). Empresa é apenas a atividade exercida pelo sujeito, este representado pela pessoa do empregador. Isto posto, não há de se confundir a definição de empresa e empregador, pois se trata de objetos e definições distintas.

Duas são as características ou efeitos jurídicos decorrentes da existência do empregador, que é a sua despersonalização e a assunção dos riscos do empreendimento e do próprio trabalho contratado.

a) Despersonalização: o ordenamento jurídico brasileiro autoriza a modificação do empregador, sem causar prejuízo na preservação contratual do trabalho com o novo titular, pois não desconfigura a continuidade do vínculo, visto que o contrato de trabalho só é personalíssimo quanto ao empregado.

Declara Garcia (2012, p. 314) que “a despersonalização do empregador, não se confunde com a chamada teoria da desconsideração da personalidade jurídica”, caso a empresa não conseguir arcar com suas obrigações trabalhistas em processos judiciais, o Juiz



irá decretar a desconsideração da pessoa jurídica, para alcançar o patrimônio dos sócios da empresa.

b) Assunção dos riscos do empreendimento: é conhecida também pela denominação alteridade, isso significa que a empresa não pode dividir os riscos da atividade com o empregado, pois o contrato de trabalho não é um contrato de resultado, e sim um contrato de prestação de atividade. (RESENDE, 2020).

2.1 PODERES DO EMPREGADOR

Como aponta Delgado (2019, p.732) o poder empregatício consubstancia como o “conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços”.

Dentro da relação de emprego, a subordinação do empregado constitui uma das características fundamentais para a configuração do vínculo empregatício. Sendo esse empregado subordinado ao empregador não quer dizer que o empregador tem direitos sobre a sua pessoa, mas apenas sobre as atividades exercidas pelo empregado no âmbito da relação de trabalho.

O poder de direção, nomeado também como poder organizativo ou hierárquico, é a forma como o empregador delimita como serão desenvolvidas as atividades do empregado. Conforme afirmado por Nascimento: "poder de direção é a faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado, em decorrência do contrato de trabalho, deve ser exercida." (NASCIMENTO, 2014, p.1346).

Fundamentado no artigo 2º, da CLT, o poder diretivo do empregador se divide em três modalidades dentro do local de labor: a) Poder regulamentar, b) Poder fiscalizatório e c) Poder disciplinar. E por meio destes poderes, o empregador terá a oportunidade de adimplir os deveres supracitados.

a) Poder regulamentar: “seria o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigido à fixação de regras gerais a serem observadas no âmbito do estabelecimento e da empresa”. (DELGADO, 2019, p.792).

b) Poder fiscalizatório: conhecido também como poder de controle, conforme conceitua Delgado (2019, p.794). O poder fiscalizatório tem seus limites e estão assegurados na Constituição Federal de 1988 no seu artigo 1º, onde o Estado assegura a liberdade, a



dignidade da pessoa humana, dentre outros, servindo de referência ao poder fiscalizatório do empregador.

c) Poder disciplinar: consiste na faculdade atribuída ao empregador de aplicar sua autoridade sobre o trabalho realizado pelo empregado, para manter a disciplina no local de trabalho, com a capacidade de aplicar penalidade disciplinares em circunstâncias de descumprimento de regras estabelecidas no contrato de trabalho ou regulamento interno.

Caso haja alguma desobediência às regras impostas, será possível a aplicação de três medidas: advertência verbal ou escrita, suspensão disciplinar de, no máximo, 30 dias consecutivos ou até mesmo a dispensa por justa causa. Oportuno destacar que as advertências não possuem previsão legal, enquanto a suspensão esta prevista no art. 474 da CLT e a justa causa no art.482 da CLT.

2.2 RESPONSABILIDADES

A responsabilização trabalhista é uma das medidas utilizadas pelo Direito do Trabalho para proteger o trabalhador e viabilizar a cobrança de direitos trabalhistas, podendo ser dividida em duas vertentes: a responsabilidade solidária e a responsabilidade subsidiária e possuem algumas peculiaridades, sendo assim é essencial à distinção desses dois institutos pra que sejam distinguidos pelos seus efeitos e características.

A responsabilidade solidária ocorre quando em uma mesma obrigação houver mais de um responsável, isto é, a pluralidade de devedores, em outras palavras, a responsabilidade solidária somente irá incidir sobre aqueles que têm relação com a obrigação.

Para que a responsabilidade solidária esteja presente na obrigação é necessário que haja previsão legal sobre a mesma, ou que esteja prevista no contrato entre as partes ou nos casos de fraude entre os envolvidos, nos termos do art. 265 do Código Civil Brasileiro.

Dessa forma, permite que ao credor haja a viabilidade de cobrar o cumprimento da responsabilidade de todos os devedores ou de apenas um deles. A dívida não precisa ser cobrada em partes iguais pra cada um, sendo esse este um traço marcante, pois a prestação pode ser exigida de forma integral, cabendo àquele que cumprir a obrigação o direito de regresso contra o devedor solidário.

A responsabilidade solidária, para fins jus trabalhista, pode ser exemplificada pelo grupo econômico, onde o tipo legal encontra-se elencado no artigo 2º da CLT em seu § 2º:



Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego. (BRASIL, 1943).

A responsabilidade subsidiária tem caráter acessório ou suplementar, a obrigação não é compartilhada entre dois ou mais devedores. Há uma ordem a ser observada para cobrar a dívida, ou seja, haverá apenas um devedor principal, entretanto caso não haja cumprimento da obrigação, o devedor subsidiário só poderá se acionado após a inadimplência total do devedor principal e assim responderá subsidiariamente por esta obrigação. (OLIVEIRA, 2017).

Assim, na responsabilidade subsidiária há o benefício de ordem para o responsável subsidiário e, diferentemente, da responsabilidade solidária, a responsabilidade subsidiária pode ser presumida, não necessita estar prevista em lei ou no contrato.

Para exemplificar e ter maior compreensão do tema tratado vale citar a terceirização como exemplo de responsabilidade subsidiária na seara trabalhista.

258

A terceirização se configura como sendo relação econômica de trabalho que envolve três partes: a empresa que será beneficiada com o serviço, denominada tomadora, a empresa especializada que irá demandar a prestação do serviço sendo esta a prestadora e o empregado, terceirizado, responsável pela execução da atividade em proveito da tomadora.

Em síntese, empregador é a pessoa jurídica ou física que contrata o empregado para que esse exerça sua prestação de serviço pessoal, mediante uma bilateralidade de prestação onde o empregado fornece a mão de obra e o empregador o remunera. Ao empregador são atribuídos poderes de regulamentar, fiscalizar e disciplinar, mas também responsabilidade solidária ou subsidiária como medida protetiva do trabalhador.

3 SUCESSÃO TRABALHISTA NO BRASIL

A sucessão de empregadores foi inserida na legislação trabalhista brasileira pela Lei n.º 62 de 5 de junho de 1935, assegurando aos trabalhadores da indústria e do comércio o direito ao emprego e a estabilidade. No artigo 3º da referida lei verifica-se com clareza o princípio da intangibilidade dos contratos, defendida pelo Direito do Trabalho até os dias de



hoje: “A mudança na propriedade do estabelecimento, assim como qualquer alteração na firma ou na direção da mesma, não afetara, de forma alguma, a contagem do tempo de serviço do empregado para a indenização ora estabelecida”. (BRASIL, 1935).

As garantias de trabalho iam surgindo em leis esparsas durante anos e foram sendo aplicadas de acordo com o período que a sociedade ia necessitando. Surge a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei 5.452 em 1º de maio de 1943, que teve como objetivo reunir essas leis esparsas sobre o Direito do Trabalho existentes na época, a qual “alterou e ampliou a legislação trabalhista, assumindo, desse modo, a natureza própria de um código do trabalho” (DELGADO, 2019, p. 132).

A sucessão de empresas foi introduzida na CLT e está disciplinada em seus artigos 10 e 448, que tratam da possibilidade de alterações na estrutura jurídica interna e externa da empresa.

Em 13 de julho de 2017 foi sancionada a Lei 13.467, ao instituir a Reforma Trabalhista que passou a vigorar em 11 de novembro do mesmo ano. Regulamentou expressamente a sucessão trabalhista, visando tratar com maior clareza esse dispositivo acrescentando os artigos 10-A e o 448-A, no qual versa sobre a responsabilidade no âmbito do processo do trabalho.

259

3.1 DEFINIÇÃO, FUNDAMENTAÇÃO DOUTRINÁRIA E LEGAL DA SUCESSÃO TRABALHISTA

Quando falamos em sucessão, no contexto do direito brasileiro, consiste em uma modificação subjetiva quanto à pessoa do empregador, ou seja, nos referimos ao ato de alguém substituir outrem nas obrigações e direitos.

O evento da sucessão trabalhista pode ser visto em dois sentidos, o sentido amplo e o sentido restrito.

Em um sentido amplo, a sucessão representa a substituição da titularidade de uma pessoa por outra na mesma relação jurídica, no sentido restrito, a sucessão designa todo acontecimento no qual uma empresa é absorvida pela outra que lhe sucede em todas as obrigações e direitos fiscais ou trabalhistas, portanto a sucessão trabalhista engloba, em um sentido restrito, a incorporação, a fusão e a cisão. (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019).



A sucessão no Direito do Trabalho recebe algumas denominações distintas, como: sucessão trabalhista, sucessão de empresas, sucessão de empregadores e alteração subjetiva do contrato de trabalho.

Como as nomenclaturas utilizadas são variadas, pelo ponto de vista doutrinário é relevante quem seja de fato o empregador, pois para alguns o empregador é a própria empresa, para outros legisladores o empregador é a pessoa física ou jurídica que exerce atividade econômica organizada e possui empregados. (JORGE NETO, 2001).

Para Mauricio Godinho Delgado (2019, p.510) a sucessão é: “o instituto just trabalhista 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 envolvido”.

A esse respeito, temos a fundamentação legal da sucessão trabalhista disposto em dois artigos, o artigo 10 da CLT que trata da sucessão de empresas e artigo 448 tratando da sucessão de empregadores, nos seguintes termos:

Art. 10 - Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

Art. 448 - A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados. (BRASIL, 1943).

260

Percebe-se que nos dois casos, o foco do legislador é assegurar que a mudança na estrutura jurídica ou na propriedade da empresa não deverá impactar os contratos de trabalho vigentes à época das alterações, mesmo com a substituição do empregador os contratos de trabalho permanecerão inalterados.

A reforma trabalhista deu origem a Lei 13.467/2017, onde buscou disciplinar a matéria, sanando dúvidas que ainda existiam sobre a questão. Acrescentou o artigo 10-A e 448-A que ilustra a responsabilidade do sócio retirante pelas responsabilidades trabalhistas e a responsabilidade na hipótese de fraude, assim disposto:

Art. 10-A. O sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, observada a seguinte ordem de preferência:

- I – a empresa devedora;
- II – os sócios atuais; e
- III – os sócios retirantes.



Parágrafo único. O sócio retirante responderá solidariamente com os demais quando ficar comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato.

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.

Quando acontece a sucessão de empregadores os contratos de trabalhos não são automaticamente encerrados, há uma proteção ao direito já adquirido pelo empregado. Essa proteção acontece, pois o contrato está ligado à sociedade empresária e não a pessoa física do empregador.

3.2 REQUISITOS

Para ser empregada a sucessão de empregadores, alguns requisitos básicos são indispensáveis. Os requisitos, segundo a doutrina e a jurisprudência, se subdividem em duas correntes.

261

A primeira corrente doutrinária, a tradicional, admite a sucessão de empregadores somente na hipótese de dois os requisitos obrigatórios: a) transferência da unidade produtiva e b) a continuidade da prestação pelo empregado. Na segunda corrente é caracterizada por apenas pelo primeiro requisito, ou seja, por meio da transferência da unidade produtiva. (TRINDADE, 2013).

A transferência de unidade produtiva ou econômico-jurídica caracteriza-se pela troca do controle da sociedade empresária, que pode ser transferida em sua totalidade ou parcialmente, na hipótese de algum estabelecimento específico, como uma filial, agência ou sucursal por exemplo. Portanto, é verificada a sucessão trabalhista, com base na norma celetista, não somente com a transferência de toda a organização, mas também com a transferência de parte de seus estabelecimentos.

A alteração da estrutura jurídica da empresa também é previsto como transferência da unidade produtiva, bastando que seja modificado subjetivamente o polo passivo (o empregador), como ocorre na alteração da modalidade societária, a incorporação, a fusão e a cisão. (RESENDE, 2020).



A sucessão só acontece em circunstâncias de transferência da unidade produtiva em sua totalidade e não pela simples transferências de bens como equipamentos. Conforme caracteriza Delgado (2019, p. 515) não há 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 econômica”.

O segundo requisito importante para a sucessão de empregadores, conforme corrente tradicional, se refere à continuidade da prestação de serviço do empregado. Esse requisito pressupõe a inexistência de ruptura na prestação de serviços pelo empregado em face ao seu empregador sucessor, ou seja, prevê a continuidade do trabalho prestado, restando assim inalterada a forma objetiva da relação de emprego.

Contudo, em uma evolução da visão clássica acerca dos requisitos para a sucessão, este requisito, embora se mantenha relevante em inúmeras situações concretas, não é imprescindível para a sucessão trabalhista, surgindo então a segunda corrente:

Assim, para a segunda corrente mencionada, mais moderna, a sucessão trabalhista dar-se-á apenas com o primeiro requisito mencionado, qual seja a transferência de unidade produtiva (empresa) ou de parte significativa dela, não importando se vem acompanhada de continuidade de prestação de serviços pelos empregados. Importa, somente, se essa transferência ameaçou ou comprometeu os direitos adquiridos dos empregados ou seu contrato de trabalho.

262

A jurisprudência se mostrou adepta a essa nova corrente conforme jurisprudência infracitada, *in verbis* (BRASIL, 2018):

SUCESSÃO TRABALHISTA. ARTIGOS 10 E 448 DA CLT. CARACTERIZAÇÃO. Na visão moderna do instituto da sucessão trabalhista, basta, para sua caracterização, que a empresa sucessora tenha se aproveitado de parte significativa do instrumental de trabalho adquirido da empresa sucedida, não sendo a continuidade da prestação de serviços pelo empregado ao novo empregador elemento essencial ao seu reconhecimento. Inteligência dos artigos 10 e 448 da CLT. No caso em apreço, restou demonstrada a sucessão empresarial. (TRT-1 - RO: 00111449020155010551 RJ, Relator: LEONARDO DIAS BORGES, Data de Julgamento: 18/04/2018, Décima Turma, Data de Publicação: 17/05/2018).

Essa segunda linha de entendimento é classificada como mais moderna ou extensiva, surgiu em decorrência das inúmeras transformações ocorridas nas relações de empresas e visando preservar os objetivos do Direito do Trabalho.



3.3 EFEITOS DA SUCESSÃO TRABALHISTA PARA O EMPREGADOR SUCESSOR E SUCEDIDO

No Direito do Trabalho, a sucessão tem como principal propósito assegurar a integridade da relação de emprego existente quando há uma alteração na propriedade ou estrutura da sociedade empresária, garantindo que a modificação subjetiva que a empresa possa vir a sofrer não vá influenciar os contratos de trabalho firmados.

No que diz respeito ao sucessor, verifica-se que este contrai em regra geral, a responsabilidade integral pelos direitos e as obrigações trabalhistas quando aplicada a sucessão. O sucessor passa a ser o único encarregado por todos os contratos de trabalho que estiverem em vigor, como também aos que foram rescindidos antes e após a sucessão.

Nas palavras de Delgado (2019, p.525) “o novo titular passa a responder, imediatamente, pelas repercussões presentes, futuras e passadas dos contratos de trabalho que lhe foram transferidos”.

Anteriormente a reforma trabalhista de 2017, o empregador sucedido não teria qualquer responsabilidade sobre os créditos trabalhistas em período anterior à transferência. Na prática, todavia não era assim que acontecia, pois vinha sendo reconhecida a responsabilidade subsidiária do sucedido pela jurisprudência, nos casos onde essas transferências ou modificações, visavam o não cumprimento das obrigações trabalhistas. (RESENDE, 2020).

A questão foi resolvida pelo legislador com a reforma trabalhista de 2017 com o art. 10-A da CLT, onde o empregador sucedido passa a responder subsidiariamente por dois anos pelas obrigações trabalhistas, a contar da averbação da alteração contratual, obedecendo ao seguinte rol de preferência ou também denominado de benefício de ordem: empresa devedora, sócios atuais e sócios retirantes.

O parágrafo único do artigo 10-A da CLT é taxativo ao prever a perspectiva de responsabilidade solidária do sócio retirante, se porventura houver fraude comprovada na alteração societária.



4 SUCESSÃO CRONOLÓGICA

Como já ventilado nesse artigo, para que haja a caracterização da sucessão de empregadores devem estar presentes dois requisitos obrigatórios: transferência ou alteração da unidade produtiva e a continuidade da atividade empresarial.

Antônio Umberto de Souza Junior e Ney Maranhão (2018, p.217) discorrem que: “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”.

Segundo Silva (2008 apud SUSSEKIND; MARANHÃO; VIANNA, 1993, p.289) “há a necessidade da distinção de três elementos constitutivos, a transferência de acervo substancial, capacidade de gerar riquezas de uma atividade econômica e ausência de solução de continuidade” e não apenas dos dois requisitos obrigatórios acima citados.

Silva (2008, p. e 145) menciona ainda que “entende-se por solução de continuidade significativa aquela que, pela extensão, esvazia as vantagens conquistadas pelo ponto comercial”, ou seja, quanto maior o tempo que o estabelecimento esteja fechado, maior o distanciamento, a egressão da clientela. Sendo assim a aquisição de um estabelecimento de portas fechadas por muito tempo não conseguirá tirar proveito da carteira de clientes.

O propósito da solução da continuidade está relacionado à sucessão cronológica, diferente da sucessão jurídica onde houve uma negociação entre sucessor e sucedido, a sucessão cronológica não houve nenhuma negociação entre os empresários, mas simplesmente a aquisição de outro negócio ou a mesma atividade no mesmo local anteriormente ocupado.

4.1 DA SUCESSÃO JURÍDICA DE EMPREGADORES

A sucessão jurídica de empregadores é a sucessão de empregadores na sua essência, pois ela se opera com a transferência do titular da empresa e não da estrutura da empresa, assumindo o adquirente a responsabilidade pelos débitos trabalhistas, como bem lecionam Souza Junior e Maranhão (2018, p.2017):



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.

Tal figura aparece quando presentes os requisitos dos artigos 10 e 448 da CLT.

A transferência do conjunto de bens organizados do alienante ao adquirente para que possa dar continuidade à exploração da atividade empresarial é chamado de *trespasse*, ou seja, ao assumir a posição de proprietário, este responderá pelas obrigações previstas no art. 448-A da CLT, ocorrendo então à sucessão.

Sendo a sucessão, em sentido jurídico, a substituição de uma pessoa por outra na mesma relação jurídica, logo, são características de tal instituto a identidade da relação e a diversidade dos sujeitos.

A transferência das relações jurídicas decorre da aquisição do estabelecimento e do exercício da atividade pelo adquirente. Por tais motivos, qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa, como por exemplo, a fusão, a incorporação, a cisão ou transferências de cotas não afetará os contratos de trabalho dos empregados, permanecendo íntegro com o novo empregador.

Quando houver a venda de cotas da empresa ou a retirada do sócio da sociedade, não é considerado *trespasse*. Nesse caso, a reforma trabalhista veio regulamentar, com o art. 10-A da CLT, a figura do sócio retirante quanto a sua responsabilidade.

O sócio retirante, desde que tenha integrado a sociedade no período no qual vigia o contrato de trabalho do empregado e que não foram pagos os seus direitos trabalhistas, responderá pelos créditos reconhecidos, notadamente quando a empregadora e seus atuais sócios não possuem bens que possam garantir a execução.

Essa ordem de preferência deve ser observada, pois a responsabilidade do sócio retirante será subsidiária, havendo ainda um limite temporal de dois anos para tanto. Subsidiária, pois primeiro responde a empresa devedora, caso essa não tenha condições de honrar com suas dívidas, passa a responder os sócios atuais, somente depois de esgotadas essas duas vias é que pode ser colocado no polo passivo o sócio retirante.

Ainda em relação ao sócio retirante, no caso de ocorrer fraude na alteração societária devido à modificação do contrato, o art. 10-A da CLT traz em seu parágrafo único que a responsabilidade deste será solidária com os demais.



4.2 DEFINIÇÃO DE SUCESSÃO CRONOLÓGICA

A escolha de adquirir um estabelecimento pronto ou criar uma empresa de forma originária depende do ponto de vista do empreendedor, onde ao iniciar uma empresa exige-se certo tempo de estudos de prospecção no mercado, compra de maquinário, contratação de funcionários e busca de uma clientela.

No caso do empreendedor escolher um estabelecimento pronto, este, pensa em uma forma de colher os frutos de uma maneira mais rápida, pois há certas vantagens na transferência do acervo empresarial como uma clientela já formada, maquinários instalados e funcionários já qualificados.

Na hipótese da negociação, no caso de um estabelecimento funcionando, haveria uma sucessão jurídica, pois haveria uma negociação feita entre sucessor e sucedido, com transferência da empresa, gerando o efeito sucessório.

Já a sucessão cronológica trata-se de uma aquisição originária do estabelecimento, compreendendo a realização da atividade econômica empresarial coincidentemente no mesmo espaço físico, sem haver negociação entre os empresários, somente a simples instalação de outro negócio no mesmo local anteriormente ocupado.

Neste caso, se houver condições objetivas como a exploração da marca, mesmo ramo de atividade, negociação com a clientela, poderá haver a sucessão trabalhista.

Souza Junior e Maranhão (2018, p. 2017) define o conceito e citam alguns exemplos:

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.

Traçado os elementos que definem a sucessão cronológica, veremos a aplicação em uma decisão jurisprudencial, pois há muita divergência sobre o assunto, se realmente a sucessão cronológica é considerada uma sucessão trabalhista de empregadores.

Embora se pré-estabeleça requisitos objetivos para que se caracterize uma sucessão trabalhista cronológica, a prática demonstra que não é unânime esse entendimento, pois é



possível apontar determinadas especificidades consideradas pela magistratura, que divergem da sucessão cronológica habitual.

A questão que se busca demonstrar é que havendo uma mera sucessão cronológica, o sucessor, neste caso, não pode ser responsabilizado por dívidas do sucedido, pois não se trata de uma sucessão típica trabalhista de empregadores e sim uma sucessão atípica, em que não se vislumbram os mesmos requisitos e interesses, visto que não há negociação entre os empregadores.

Pouco se houve falar desse instituto, motivo pelo qual, passa-se ao estudo da aplicação em uma decisão jurisprudencial, pois há muita divergência sobre o assunto, se realmente a sucessão cronológica é considerada uma sucessão trabalhista de empregadores.

4.2.1 Case: noredia Pace Luni X Lanches Skinão de Bauru Ltda – ME

Um caso particular, nos autos 0011430-72.2016.5.15.0089 que se processou inicialmente perante a 2ª Vara Do Trabalho de Bauru/SP, se estendendo pelas câmaras, do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, será nosso primeiro caso, *in verbis* (BRASIL, 2022):

RECURSO AGRAVO DE PETIÇÃO PELA RECLAMANTE AGRAVANTE:
NOREDIA PACE LUNI, SUCESSÃO TRABALHISTA. NÃO CONFIGURAÇÃO.
(TRT-15 00114307220165150089 Campinas - SP, Relator: THOMAS MALM,
Data de Julgamento: 14/06/2022, 4ª Turma, Data de Publicação: 05/07/2022).

Iniciamos para bem reverberar o caso na fase de execução de sentença, que condenou a empresa do ramo de alimentos Lanches Skinão de Bauru Ltda – ME a pagar verbas trabalhistas e nada foi encontrado para penhora.

Desta feita, o patrono do exequente requereu a inclusão de nova empresa para figurar como executada, a empresa Esquina Bauru Lanches Ltda – ME, alegando que a mesma assumiu o ponto comercial, se estabelecendo no mesmo local, com os mesmos maquinários e funcionários, além de reproduzir o prato principal “O melhor Bauru da Cidade”.

A primeira vista, podemos caminhar para a sucessão trabalhista do polo passivo, atribuindo à responsabilidade a nova empresa demandada, foi o que decidiu o MM Juiz, ao reconhecer a sucessão no caso em decisão interlocutória na execução.



Quando a Consolidação das Leis do Trabalho afirma ser irrelevante a alteração na estrutura jurídica do empreendimento, está a sinalizar que a sucessão não se descaracteriza pelo fato de ter havido um contrato a título gratuito ou oneroso entre os empresários, mas também não se descaracteriza se deixou de haver contrato entre ambos.

De fato, a sucessão pode ter um caráter apenas cronológico, pela circunstância de haver o empresário se instalado em local adrede explorado por outro empreendedor com quem nem ao menos manteve contatos.

Porém, os aspectos objetivos já referidos anteriormente podem conduzir a uma declaração de sucessão de empregadores, se o julgador de convencer de que houve o proveito da clientela, da marca e da boa fama do negócio. Daí por que a sucessão jurídica se equipara, sob certas circunstâncias, à sucessão cronológica, para o Direito do Trabalho.¹

Assim, entendo que restaram caracterizados os pressupostos da sucessão de empregadores, e, portanto, defiro o requerimento do exequente, direcionando a execução em face da empresa Eskina Bauru Lanches Ltda - ME, com a inclusão desta na autuação deste feito, e intimação da mesma para pagamento da presente execução.²

Impressiona, primariamente, a correta aplicação do instituto jurídico ao caso, mas com o desdobramento dos autos pareceu trilhar outro caminho diante da defesa da indicada sucessora.

Através de Embargos do Devedor, a empresa incluída rechaça os argumentos da contraparte ao esclarecer que não tem ligação com a empresa executada ou de seus sócios, apenas que de fato se estabeleceu no mesmo local da executada, mas o fez, alugando o imóvel depois de mais de um ano que o mesmo encontrava-se fechado.

Em razão da decretação de despejo pelo proprietário do imóvel, alguns maquinários e mesas utilizados no imóvel, atualmente restaram provenientes de arrematação por dação em pagamento pelo proprietário do referido processo despejo, fazendo, então, parte do acervo do proprietário do imóvel alugado.

Por fim esclareceu que o prato “O melhor Bauru da Cidade” é um “trocadilho” municipal, visto que o nome do município que se desenrola é o município de “Bauru”, mesmo nome dado à refeição e de amplo uso.

Em fase probatória, tais fatos foram comprovados, por diligência e documentos acostados aos autos, fixando-se a inexistência de relação entre os sócios das empresas sucessora e sucedida, o imóvel ocupado foi locado e pertencia a terceiros, este foi reformado integralmente e somente alguns móveis foram utilizados, pois ficaram agregados ao imóvel

¹ Trecho retirado da Jurisprudência: TRT-15 00114307220165150089 Campinas - SP, Relator: THOMAS MALM, Data de Julgamento: 14/06/2022, 4ª Turma, Data de Publicação: 05/07/2022. Fls.400.

²Trecho retirado da Jurisprudência: Ibid. Fls.403.



pelo locador através de ação de despejo, e que o único funcionário comum nas duas empresas era um garçom e este foi contratado por meio de indicação posterior:

No caso em análise, do auto de constatação efetuado nos autos verifica-se que os sócios da empresa devedora não têm qualquer relação com os sócios da empresa embargante; o imóvel onde se situa a empresa embargante (ocupado anteriormente pela devedora) é de terceiros e foi objeto de locação inicialmente para a empresa devedora, a qual foi despejada do mesmo por falta de pagamento, tendo ficado fechado por mais de um ano e sido locado para embargante que efetuou reforma integral no local; apenas alguns móveis que pertenciam à devedora ficaram no local por imposição da própria locadora, tendo a maioria dos móveis sido adquiridos pela embargante, a qual ainda reformou o forno e chapa existentes no local e, por fim, que apenas um trabalhador que laborou na devedora foi contratado pela embargante, por intermédio de um garçom que trabalha em outro restaurante da embargante. Os documentos juntados aos autos comprovam o despejo da devedora do imóvel.³

Por fim se seguiu a decisão, deixando de reconhecer a sucessão empresarial, pois se trata de simples sucessão originária, sem responsabilidade trabalhista:

As provas colhidas demonstram, portanto, que não houve transferência da atividade empresarial e, tampouco, continuidade do empreendimento comercial, já que não houve qualquer negociação entre a devedora e a embargante, o local onde ficava o restaurante é um prédio alugado que ficou fechado por mais de um ano quando do encerramento da atividade da devedora, foi todo reformado e a maioria dos equipamentos foram adquiridos pela embargante, sendo que os móveis que ficaram no imóvel, ficaram em razão de determinação da locadora do salão. Além disso, fica evidente que a contratação pela embargante de um ou alguns dos antigos empregados da devedora não implica em qualquer continuação do negócio anterior, haja vista que diante do tempo compreendido entre a desocupação do imóvel e o início das atividades da embargante no local, não houve continuidade da atividade empresarial desenvolvida pela devedora. O fato de o lanche Bauru ter reconhecimento na cidade, diante de tudo o que já explicitarei anteriormente, não altera em nada o quadro delineado, até porque, exige-se para o reconhecimento da sucessão a presença dos requisitos legais já citados, o que não se verificou no caso presente ISTO POSTO, decido julgar PROCEDENTES os Embargos à Execução, nos termos da fundamentação, para reconhecer a inexistência de sucessão empresarial e, por conseguinte, que a embargante não pode ser responsabilizada pelos valores devidos ao embargado nos presentes autos, devendo ser excluída da lide.⁴

269

Continuando nos autos, o patrono do exequente inconformado com a decisão desfavorável interpôs agravo de petição, em face da analisada sentença, que foi aceito e contrarrazoado, alçou ao Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

³ Trecho da decisão de embargos à execução da jurisprudência: Ibid. Fls. 869.

⁴ Trecho da decisão de embargos à execução da jurisprudência: Ibid. Fls. 870.



A Colenda Turma da 15ª Região, por unanimidade dos Eméritos, referendou a sentença decidindo conhecer do agravo de petição interposto pela parte exequente e, quanto ao mérito, negar-lhe provimento.

O contrato de locação firmado pela empresa Eskina Bauru foi assinado no dia 10/04/2017 e da inicial consta a informação de que o contrato de trabalho foi encerrado no dia 15/06 /2016 em razão do encerramento das atividades da empresa. A ficha cadastral da Jucesp também indica que a empresa Eskina Bauru iniciou suas atividades apenas no dia 11/05/2017, sendo regularmente constituída no dia 13/07/2017. Como se vê, houve um grande lapso temporal entre o encerramento das atividades da empresa Skinão e o início das atividades da empresa Eskina Bauru, o que torna ineficaz a sucessão alegada. Não há qualquer relação entre os sócios da antiga e da nova empresa. E o simples fato de um ou dois trabalhadores terem sido admitidos pela nova empresa não é prova suficiente para reconhecer a sucessão. Nego provimento ao apelo

Posto isso, decide-se conhecer do agravo de petição interposto pela exequente e, quanto ao mérito, nos termos da fundamentação, negar-lhe provimento.⁵

Assim, só se poderia considerar pela sucessão trabalhista o fato da sucessora ter aproveitado o ponto comercial, anteriormente explorado pelas reclamadas, desenvolvendo a mesma atividade econômica, com aproveitamento da clientela adquirida pelo antigo empreendimento, ou seja, se tivesse ocorrido aquisição do negócio entre os empregadores e a continuidade do mesmo, considerado como aspectos objetivos para declaração da sucessão empregadores. E, no presente caso, as circunstâncias objetivas não estavam presentes.

270

Assim, ainda que se possa vislumbrar uma cronologia na sucessão, os requisitos necessários para que surta os efeitos da sucessão trabalhista típica não estão presentes, o que impede que o sucessor cronológico não tenha responsabilidade por dívidas do sucedido cronologicamente.

4.2.2 Análise sobre o Julgamento do Caso Apresentado

Analisando o caso apresentado é justamente a controvérsia se esse tipo de sucessão pode ser aplicado ao direito desses trabalhadores.

Com o fechamento da empresa no qual prestavam serviço e a instalação de um novo empreendimento no mesmo local, com o mesmo ramo de atividade, os empregados foram buscar na justiça uma forma de garantir os seus direitos. Depararam-se, então, com o instituto

⁵ Trecho da sentença do agravo de petição da jurisprudência: Ibid. Fls. 908 e 909.



da sucessão de empregadores, regulamentada pelos arts. 10 e 448 da CLT, iniciando assim as lides em virtude da transferência da titularidade desses estabelecimentos empresariais.

Como não houve negociação entre as partes para aquisição do ponto comercial e houve um lapso temporal significativo, poderia ser uma sucessão cronológica de empregadores, onde o empreendedor busca a aquisição de forma originária, com a mesma atividade sem continuidade do negócio.

Para que a sucessão cronológica de empregadores possa ser enquadrada como uma sucessão trabalhista é preciso que estejam presentes os elementos objetivos, como a intenção de obter proveito da clientela ou da marca. No caso apresentado não houve esse intuito, descaracterizando, então, a sucessão trabalhista, sendo apenas uma mera sucessão cronológica.

4 CONCLUSÃO

A presente conclusão busca entender o reconhecimento da sucessão trabalhista, com destaque para sucessão cronológica de empregadores. Para tal propósito, foi fundamental estudar inicialmente o conceito de empregador, pois já gerou diversas divergências jurisprudenciais e doutrinárias, pois para alguns é sujeito de direito, enquanto para outros é objeto de direito.

Todavia, o que foi estudado é que o empregador não pode ser considerado empresa, mas sim pessoa jurídica ou física, titular do estabelecimento ou empresa. Isso pode ser observado no dispositivo legal, que conceitua o empregador como sendo a própria empresa, caracterizando-se um dos princípios da sucessão trabalhista, a despersonalização do empregador.

Quando se fala em sucessão trabalhista, está se referindo à alteração na estrutura jurídica da empresa, ou seja, na alteração do titular e esta mudança não pode afetar os direitos adquiridos pelos empregados, pois a sucessão tem como propósito assegurar a integridade da relação empregatícia.

No que se refere aos efeitos da sucessão trabalhista, tem por propósito assegurar os contratos de trabalhos quando acontecer à transferência de parte ou de toda a empresa ou estabelecimento. Cabe ao sucessor à responsabilidade de adimplir com as obrigações dos contratos de trabalhos vigentes, ou rescindidos ou não pagos, inclusive as contraídas antes da



sucessão. O sucedido não responde por quaisquer obrigações, salvo em hipótese de fraude, onde responde solidariamente com o sucessor.

Antes da Reforma Trabalhista que ocorreu em 2017, usavam-se os requisitos constantes nos artigos 10 e 448 da CLT, mas trazia certa insegurança jurídica no que dizia respeito à responsabilidade das empresas sucedida e sucessora. Após a Reforma Trabalhista em 2017, com a inclusão dos artigos 10-A e 448-A, da CLT, esse problema foi resolvido e consequentemente as obrigações trabalhistas passaram a ser responsabilidade somente da sucessora, salvo em hipótese de fraude que a sucedida tem responsabilidade solidária com a sucessora.

No que tange a sucessão jurídica e a sucessão cronológica, houve a necessidade da distinção de ambos os institutos pela divergência quanto ao seu entendimento em relação à aplicação da sucessão trabalhista.

A sucessão meramente cronológica compreende a exploração de certa atividade no mesmo local anteriormente ocupado por outra empresa, apenas a título de aquisição originária, não havendo negociação entre os empresários, não gerando efeitos para o adquirente. Já a sucessão jurídica é aquela que houve uma negociação entre sucessor e sucedido, pois o sucessor tem a intenção de dar continuidade ao negócio.

Em análise a aplicação ao estudo da aplicação em uma decisão jurisprudencial, para entender se a sucessão cronológica pode ser considerada uma sucessão, o que pôde se averiguar é que, a primeira impressão, há uma continuidade do empreendimento. A chave para a solução do problema da sucessão estaria nos aspectos objetivos, tais como a exploração da mesma marca, mesmo ramo de atividade e aproveitamento da clientela, continuidade do negócio, o que poderia direcionar a uma declaração de sucessão de empregadores.

Nos caso apresentado não houve esse intuito, descaracterizando, então a sucessão trabalhista, sendo apenas uma mera sucessão cronológica.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Consolidação das Leis Trabalhistas. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 18 jun. 2023.

BRASIL. Lei nº62 de 05 de junho de 1935. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1930-



SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de; MARANHÃO, Ney. **Quando a Nostalgia Salva: Novos Contornos da Responsabilidade Trabalhista do Sucedido.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, nº 18, 2018., Natal/RN, p. 211-227, 25 set. 2022.

TRINDADE, Ariadne Maués. **Sucessão Trabalhista.** São Paulo: LTr, 2013. 107 p.

