

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO – PUC SP

Camila Martins Barros

SUCCESSÃO TRABALHISTA

SÃO PAULO

2017

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO – PUC SP

Camila Martins Barros

SUCCESSÃO TRABALHISTA

Monografia apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção de título de ESPECIALISTA EM DIREITO DO TRABALHO, sob a orientação do Professor Doutor Leonel Maschietto.

SÃO PAULO

2017

Banca Examinadora:

À minha Mãe e ao meu Irmão, por todo apoio, dedicação e amor incondicional.

Ao Professor Leonel, por todo ensinamento, paciência e auxílio no decorrer do curso e na orientação do presente trabalho.

RESUMO

Estuda-se nesta monografia a sucessão trabalhista com ênfase na responsabilização das empresas sucessora e sucedida, bem como suas consequências no contrato de trabalho. Na realização da pesquisa, foi utilizado o método de abordagem dedutivo e a técnica de pesquisa bibliográfica. No primeiro capítulo, verificam-se os aspectos gerais da sucessão, sendo eles seu conceito, natureza jurídica, abrangência histórica e princípios que norteiam o tema, de modo a introduzi-lo ao leitor. Já no segundo capítulo, tem-se definições das principais alterações na propriedade e estrutura jurídica da empresa, com conceitos totalmente retirados do Direito Empresarial, com a finalidade de explicitar de quais formas poderá ocorrer a sucessão de empresas. No terceiro capítulo, adentra-se ao tema, de forma específica para demonstrar quais são seus efeitos, responsabilidades das empresas, consequências no contrato de trabalho e até mesmo como poderá ser reconhecida pelo Juízo do Trabalho em eventual ação trabalhista. Por fim, o último capítulo trata da teoria da desconsideração da personalidade jurídica e seus efeitos no processo do trabalho. Concluiu-se que na maioria dos casos a empresa sucedida não possui qualquer responsabilização, à exceção de ocorrência de fraude, bem como que o autor somente poderá se insurgir contra o novo empregador em casos de descumprimento de cláusulas do contrato de trabalho, ensejando a rescisão indireta, assim como a aplicação do incidente de desconsideração da personalidade jurídica no processo do trabalho e a responsabilização do sócio retirante da sociedade, com ênfase na alteração proposta pela Lei 13.467/2017.

Palavras-chave: Sucessão trabalhista. Responsabilidade. Empregado. Empregador.

ABSTRACT

In this monograph the labor succession is studied, with emphasis on the successor and successor companies' accountability, as well as their consequences in the work contract. In the research, the method of deductive approach and the bibliographic research technique were used. In the first chapter, the general aspects of the succession are verified, being their concept, legal nature, historical scope and principles that guide the theme, in order to introduce it to the reader. In the second chapter, there are definitions of the main changes in the ownership and legal structure of the company, with concepts completely removed from Business Law, with the purpose of explaining in what ways the succession of companies may occur. In the third chapters, it addresses the issue, specifically to demonstrate its effects, corporate responsibilities, consequences in the employment contract and even how can be recognized by the Labor Court in eventual labor action. Finally, the last chapter deals with the theory of disregard of legal personality and its effects on the labor process. It was concluded that in most cases the company succeeded has no liability, except for the occurrence of fraud, as well as that the author can only instigate against the new employer in cases of non-compliance with clauses of the contract of employment, leading to termination As well as the application of the incident of disregard of legal personality in the labor process and the accountability of the retiring member of society, with emphasis on the amendment proposed by Act 13.467/2017.

Keywords: Labor succession. Responsibility. Employee. Employer.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	1
1. ASPECTOS GERAIS DA SUCESSÃO TRABALHISTA	4
1.1. Conceito	4
1.2. Natureza jurídica	6
1.3. Abrangência histórica.....	7
1.4. Princípios que norteiam o tema.....	9
1.4.1. Princípio da proteção ao trabalhador	10
1.4.2. Princípio da continuidade da relação de emprego	11
1.4.3. Princípio da despersonalização do empregador	12
1.4.4. Princípio da intangibilidade objetiva do contrato de trabalho	13
1.4.5. Princípio da alteridade	13
1.4.6. Princípio da norma mais benéfica.....	14
1.4.7. Princípio da primazia da realidade sob a forma.....	14
1.4.8. Princípio da imperatividade das normas trabalhistas.....	15
1.4.9. Princípio da irrenunciabilidade	15
2. PRINCIPAIS ALTERAÇÕES NA PROPRIEDADE OU NA ESTRUTURA JURÍDICA DA EMPRESA	17
2.1. Incorporação.....	17
2.2. Fusão	18
2.3. Cisão.....	19
2.4. Transformação.....	21
2.5. Alienação de estabelecimento comercial	22
2.6. Privatização	23
2.7. Concessão de serviço público	23
2.8. Consórcio	25

3. EFEITOS DA SUCESSÃO TRABALHISTA	27
3.1. A obrigação trabalhista	27
3.2. A responsabilidade trabalhista das empresas Sucessora e Sucedida	31
3.3. A responsabilidade trabalhista na existência de Grupo Econômico	37
3.4. A responsabilidade trabalhista em casos de Consórcio	44
3.5. A responsabilidade trabalhista na falência ou recuperação judicial	46
3.6. Efeitos no contrato de trabalho	51
3.7. A cláusula de não responsabilização.....	53
3.8. O reconhecimento da sucessão trabalhista no Processo do Trabalho.....	55
4. A TEORIA DA DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA	61
4.1. A desconsideração da personalidade jurídica na Justiça do Trabalho.....	65
4.2. O incidente de desconsideração da personalidade jurídica.....	67
4.3. A responsabilidade do Sócio retirante	70
CONCLUSÃO	73
REFERÊNCIAS	76

INTRODUÇÃO

A sucessão trabalhista, tratada nos artigos 10 e 448 da CLT, tem como definição a alteração da estrutura organizacional das empresas, através de fusões, incorporações, compra e venda, transformações, consórcios, dentre outros, posto que os termos da Lei 13.467/2017, alterou a CLT de forma considerável para o tema em apreço, na medida em que normatizou o entendimento doutrinário e busca a pacificação dos Tribunais Regionais do Trabalho acerca da responsabilização da empresa sucedida.

Tais alterações tem como finalidade a tentativa de permanência da empresa no mercado financeiro, todavia, sem realizar qualquer prejuízo aos contratos de trabalho.

Dessa forma, o presente estudo tratará da sucessão com ênfase nas principais consequências trabalhistas ocorridas entre as empresas, tendo em vista a atualidade do tema, fundamentalmente em razão da crise econômica que o Brasil enfrenta.

Ainda, diante do contexto atual, este trabalho objetiva a verificação, diante das diversas consequências geradas com a alteração da estrutura organizacional das empresas, bem como os direitos do contrato de trabalho em questão.

Na realização da pesquisa, foi utilizado o método dedutivo partindo-se de uma premissa maior para uma premissa menor, a fim de alcançar uma conclusão em nível particular.

A técnica de pesquisa aplicada foi bibliográfica, com pesquisa exploratória baseada principalmente na análise da legislação vigente e na doutrina, bem como, na observação de decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho, bem como de documentos acerca do tema.

Isto posto, o tema sucessão trabalhista será desenvolvido a partir de quatro capítulos.

Inicialmente, tratar-se-ão de algumas figuras importantes para a melhor compreensão do tema, como o conceito, natureza jurídica, aspectos históricos e, os princípios que fundamentam a sucessão trabalhista.

Em seguida, serão abordadas as principais formas de alteração na propriedade e na estrutura jurídica da empresa, com grande fundamentação no Direito Empresarial, diferenciando os grandes institutos da incorporação, fusão, cisão, transformação, privatização, alienação do estabelecimento comercial, concessão de serviços públicos e consórcio.

Já no terceiro capítulo, o interesse precípua será retratar os principais efeitos da sucessão trabalhista, com destaque na Teoria Geral das Obrigações, que fundamenta, por si só, como a doutrina trabalhista define a responsabilidade das empresas em casos de alteração em sua propriedade.

Ainda neste capítulo, é objeto de estudo os efeitos da sucessão no contrato de trabalho, posto que o empregado é o principal objeto de proteção da norma trabalhista e, conforme disposto nos artigos 10 e 448 da CLT, o mesmo jamais poderá sofrer qualquer prejuízo em decisão tomada por seu empregador, mesmo que de cunho econômico/empresarial.

No mesmo sentido, trata-se da cláusula de não responsabilização, que muitas vezes é de interesse das empresas sua presença em contratos que discorrem sobre a alteração em sua propriedade e não possui qualquer efeito na Justiça do Trabalho. Dentre as várias consequências da sucessão trabalhista, aborda-se, ainda, o momento em que a mesma poderá ser reconhecida em eventual ação trabalhista e qual será a postura do Magistrado, bem como da empresa sucedida em caso de ser incluída no polo passivo.

No quarto e último capítulo, será estudada a teoria da desconconsideração da personalidade jurídica, bem como suas consequências e aplicabilidade na Justiça do Trabalho, assim como se explica as principais

características do incidente de desconsideração da personalidade jurídica, com fulcro nas alterações estabelecidas pela Lei 13.467/2017, da mesma forma que procurou estabelecer a aplicação da responsabilidade do sócio retirante na Justiça do Trabalho.

Por fim, encerra-se o trabalho monográfico com as conclusões, e referências fruto do estudo elaborado.

1. ASPECTOS GERAIS DA SUCESSÃO TRABALHISTA

1.1. Conceito

Antes de adentrar nas especificidades do tema, é essencial conceituá-lo. Para tanto, utiliza-se da definição dada por Mauricio Godinho Delgado, que entende por sucessão trabalhista:

Consiste no instituto jus trabalhista em virtude do qual se opera, no contexto da transferência de titularidade de empresa ou estabelecimento, uma completa transmissão de créditos a assunção de dívidas trabalhistas entre alienante e adquirente envolvidos. Conhece-se a figura também por outros epítetos, como sucessão trabalhista e alteração subjetiva do contrato.¹

O conceito acima descrito aplica-se às relações urbanas e rurais, visto que a denominação de estabelecimento empresarial também abrange as unidades produtivas agrícolas e pecuárias.

No entanto, não há que se falar em aplicabilidade do mesmo no âmbito do trabalho doméstico, posto que este não possui atividade econômica organizada, com finalidade lucrativa, o que caracterizaria o conceito de empresa.

Isto posto, verifica-se que a sucessão trabalhista, também chamada sucessão de empregadores ou sucessão de empresários, consiste na transferência da titularidade da empresa, onde o adquirente assumirá a posição do antigo proprietário, assumindo todos os créditos e débitos, inclusive as obrigações trabalhistas dos contratos em curso e daqueles que se extinguíram antes da transferência da titularidade da empresa.

Tal instituto encontra-se normatizado no ordenamento jurídico pátrio, mais precisamente nos artigos 10 e 448 da CLT, *in verbis*.

¹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14ª edição. São Paulo: Editora LTr, 2015, página 446.

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

Artigo 448: A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

Em breve leitura aos artigos acima transcritos, pressupõe-se que o legislador buscou a proteção do empregado que, durante a transição de empregadores durante a compra/venda da empresa, garantindo os créditos trabalhistas.

Isso porque, o empregado não participa das decisões relativas à estrutura empresarial, não possui qualquer influência na administração e nas mudanças societárias e, por isso, não pode ser responsabilizado pelas consequências que a sucessão da pessoa jurídica que o emprega participou.

A proteção que o legislador buscou, ao formular os artigos supracitados, encontra corolário lógico no princípio da continuidade da relação de emprego, bem como no princípio da despersonalização do empregador, ou seja, nas diferenças entre empresário e empresa, vinculando o contrato de trabalho tão somente a esta, muito embora será discutida a responsabilidade individual do sócio.

Ainda em análise à legislação supramencionada, é possível verificar que a norma prevê duas hipóteses de sucessão trabalhista, sendo elas configuradas em processos distintos, mas tratadas conjuntamente, visto que são formas de alteração do contrato de trabalho.

Segundo Ariadne Maués Trindade, a primeira delas “diz respeito à alteração na estrutura formal da pessoa jurídica, através da alteração da

modalidade societária, e a segunda hipótese trata da substituição do antigo empregador por outro, sendo ele pessoa física ou jurídica”.²

Dessa forma, nota-se que a finalidade da CLT é esclarecer que poderá ocorrer alteração na estrutura jurídica de qualquer empresa, sem que haja qualquer modificação nos contratos de trabalho e/ou prejuízos aos empregados.

1.2. Natureza jurídica

Com relação à natureza jurídica, é possível encontrar equiparação do instituto da sucessão trabalhista com outros pertencentes ao Direito Civil, como a novação, sub-rogação, delegação e estipulação em favor de terceiros.

Contudo, ao analisar tais conceitos, tem-se que não há que se falar em similaridade, visto que os mesmos possuem como principal objeto a autonomia da vontade, bem como o último deles o benefício a um terceiro interessado o que, por simples análise, não é aplicável à justiça do trabalho.

No mesmo sentido, Maurício Godinho Delgado é enfático ao afirmar que, “qualquer dessas figuras civilistas não se ajusta satisfatoriamente à sucessão trabalhista”.³

Diante do exposto, é imperioso esclarecer que o instituto sob exame possui natureza jurídica própria, visto que se trata de “conjugação de duas operações distintas, mas combinadas – transmissão de crédito e assunção de dívidas – que se realizam ambas, no mesmo momento, em decorrência de lei”.⁴

Aponta-se, portanto, que o instituto sob estudo não se adequa a natureza de qualquer dos institutos provenientes do Direito Civil, posto que a

² TRINDADE, Ariadne Maués. *Sucessão Trabalhista*. 1ª edição. São Paulo: Editora LTr., 2013, página 361.

³ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14ª edição. São Paulo: Editora LTr., 2015, página 467.

⁴ Idem, página 467.

sucessão possui características somadas de institutos diferentes, fato que denota a sua natureza jurídica própria.

1.3. Abrangência histórica

O instituto da sucessão trabalhista encontra precedente histórico na italiana *Carta Del Lavoro*⁵, cujo artigo XVIII dispunha: “Nas empresas de trabalho contínuo a transferência da empresa não resolve o contrato de trabalho, e o pessoal a ela pertencente conserva seus direitos em relação ao novo titular”.⁶

Na Espanha, há precedente no artigo 44 do Estatuto do Trabalhador, dispondo no seguinte sentido: “A mudança da titularidade da empresa, centro de trabalho ou unidade produtiva autônoma desta não extingue a relação de trabalho, sub-rogando-se o novo proprietário nas obrigações do anterior”.⁷

Na Argentina, a sucessão trabalhista encontra-se na Lei do Contrato de Trabalho, no artigo 225, segundo o qual: “Em caso de transferência, por qualquer título, do estabelecimento, passarão ao sucessor ou adquirente todas as obrigações emergentes do contrato de trabalho que o transmitente mantinha com

5 A Carta Del Lavoro é documento de 1927, onde o Partido Nacional Fascista de Benito Mussolini apresentou as linhas de orientação que deveriam guiar as relações de trabalho na sociedade, nomeadamente entre o patronato, os trabalhadores e o Estado, sendo uma das facetas do modelo político corporativista.

6 “XVIII. *Nelle imprese a lavoro continuo, il trapasso dell'azienda non risolve il contratto di lavoro, e il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare. Ugualmente la malattia del lavoratore, che non ecceda una determinata durata, non risolve il contratto di lavoro.*” - ITALIA, 1927, *La Carta Del Lavoro* - <http://www.historia.unimi.it/sezione/onti/codificazione/cartalavoro.pdf>-acesso em 18 de junho de 2017.

7 “Artículo 44. *La sucesión de empresa. 1. El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario Formació Sindical de la UGT de Catalunya Estatuto de los Trabajadores | 43 subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.*” - ESPANHA, 1980, *Ley Del Estatuto de Los Trabajadores* - http://www.ugt.cat/download/legislaci%C3%B3/eines/4_leyes_2016-2.pdf - acesso em 18 de junho de 2017.

o trabalhador ao tempo da transferência, bem como aquelas que se originarem da transferência”.⁸

A União Europeia, com a finalidade de unificar o direito dos trabalhadores em caso de sucessão trabalhista, expediu a Diretiva nº 77/187, relativa à aproximação das legislações dos Estados-membros da Comunidade no seguinte aspecto:

Artigo 3º - 1. Os direitos e obrigações do cedente emergentes de um contrato de trabalho ou de uma relação de trabalho existentes à data da transferência na aceção do no 1 do artigo 1o são, por este facto, transferidos para o cessionário.

Os Estados-membros podem prever que, mesmo após a data de transferência na aceção do no 1 do artigo 1o, o cedente seja corresponsável pelas obrigações resultantes de um contrato de trabalho ou de relação juntamente com o cessionário.⁹

Já no direito brasileiro, a consagração do mesmo ocorreu tão somente com a Constituição de 1937, no artigo 137, alínea g, que dispunha: “Nas empresas de trabalho contínuo, a mudança de proprietário não rescinde o contrato de trabalho, conservando os empregados, para com o novo empregador, os direitos que tinham em relação ao antigo”.¹⁰

⁸ “Art. 225. — *Transferencia del establecimiento. En caso de transferencia por cualquier título del establecimiento, pasarán al sucesor o adquirente todas las obligaciones emergentes del contrato de trabajo que el transmitente tuviera con el trabajador al tiempo de la transferencia, aun aquéllas que se originen con motivo de la misma. El contrato de trabajo, en tales casos, continuará con el sucesor o adquirente, y el trabajador conservará la antigüedad adquirida con el transmitente y los derechos que de ella se deriven.*” . - ARGENTINA, 1976, Ley Del Contrato De Trabajo - <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>- acesso em 18 de junho de 2017.

⁹ UNIÃO EUROPEIA, 1977, *Diretiva do Conselho* - <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A31977L0187> – acesso em 18 de junho de 2017.

¹⁰ BRASIL, 1937, Constituição - http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm - acesso em 18 de junho de 2017.

Tal artigo foi retirado do texto constitucional com a promulgação da Constituição de 1946, mas ficou mantido na legislação ordinária pelo artigo 3º da Lei nº 62 de 05 de junho de 1935, nos seguintes termos: “A mudança na propriedade do estabelecimento, assim como qualquer alteração na firma ou na direção do mesmo, não afetará, de forma alguma, a contagem do tempo de serviço do empregado para a indenização ora estabelecida”.¹¹

Por fim, com a CLT, conforme já exposto, a legislação nacional demonstra, com clareza, a continuidade dos contratos individuais de trabalho em caso de alteração na estrutura jurídica da empresa.

1.4. Princípios que norteiam o tema

Para Alexandre de Moraes, o artigo 7º da Constituição Federal abrange todos os direitos sociais, definidos como “liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhoria de condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social”.¹²

Conforme já mencionado em tópico específico, a sucessão trabalhista possui finalidade principal de proteção aos trabalhadores, visto que não possuem qualquer responsabilidade na alteração da estrutura da empresa.

Nesse aspecto, verifica-se que o direito do trabalho tenta minimizar tais efeitos, tornando a relação entre o empregado e o empregador mais equilibrada e, sob a ótica da sucessão trabalhista, existem princípios do direito do trabalho que são aplicados, de modo a garantir a mínima igualdade entre as partes na relação de emprego.

¹¹ BRASIL, 1935 - http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1930-1949/L0062.htm - acesso em 18 de junho de 2017.

¹² MORAES, Alexandre De. *Direito Constitucional*. 32ª edição. São Paulo: Editora Atlas, 2016, página 348.

1.4.1 Princípio da proteção ao trabalhador

É o princípio basilar da justiça do trabalho, que possui a principal finalidade de igualar o trabalhador a seu empregador, visto que o mesmo, muitas vezes, é parte hipossuficiente na relação de emprego.

Segundo Américo Plá Rodriguez, o princípio da proteção "se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes".¹³

O princípio supracitado encontra-se no texto Constitucional nos artigos 7, incisos I, X, XX e XXVIII, *in verbis*.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

(...)

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

(...)

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

(...)

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

¹³ RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. 3ª edição. São Paulo: Editora Ltr, 2000, página 35.

Quando falamos de sucessão trabalhista, o princípio da proteção encontra-se na interpretação dos artigos 10 e 448 da CLT, posto que asseguram a não alteração do contrato de trabalho, posto que os trabalhadores não possuem qualquer relação com a alteração na estrutura jurídica da empresa, muito menos da mudança de empregadores.

1.4.2. Princípio da continuidade da relação de emprego

Ao introduzir a discussão sobre tal princípio, é imperioso esclarecer e entender que o contrato de trabalho possui trato sucessivo, ou seja, é ato que se prolonga com o tempo, sendo interessante ao direito do trabalho a continuidade do vínculo de emprego, integrando o trabalhador na estrutura e na dinâmica da empresa que lhe é empregadora.

Nesse sentido, Américo Plá Rodriguez ensina que:

Este princípio está estabelecido em favor do trabalhador. Em consequência, pode não ser invocado nem exercido por este, se por qualquer circunstância preferir não fazê-lo.

Em tal hipótese não se apresenta o problema da irrenunciabilidade porque, se assim ocorresse, o prazo estaria operando como uma limitação para o trabalhador, com a consequência de que nos encontraríamos diante do contrato de trabalho por toda a vida, o que o legislador quis evitar.

Com maior razão ainda, o empregador não pode invocar este princípio para se opor à renúncia ou ao abandono do emprego pelo trabalhador. Salvo nos contratos de prazo determinado e na medida em que a solvência econômica do trabalhador empreste algum significado prático à responsabilidade em que possa vir a incorrer, em todos os demais casos o trabalhador é livre para denunciar o contrato e deixar de trabalhar.

Embora tudo isso seja certo, é indubitável que, mesmo estabelecido em benefício exclusivo do trabalhador, o maior prolongamento da permanência deste na empresa redundará também em benefício do empregador.

Não somente pela condição psíquica do trabalhador, mas também pela maior experiência e conhecimentos que se adquirem com o transcurso dos anos e que, definitivamente, beneficiam os empregadores.¹⁴

Com efeito, verifica-se que o contrato de trabalho também poderá sofrer alteração subjetiva, ou seja, alteração não somente das condições de trabalho, mas também dos sujeitos do contrato.

Sendo assim, quando tratamos de sucessão trabalhista, é possível verificar que não poderá haver novações referentes ao empregado, em razão do caráter personalíssimo da relação de emprego, mas tão somente com relação ao empregador, sendo que tais alterações não pressupõem a rescisão do contrato de trabalho, apesar da alteração na estrutura empresarial.

1.4.3. Princípio da despersonalização do empregador

Nas palavras de Ariadne Maués Trindade, o princípio da despersonalização da figura do empregador é definido pela característica “*intuito personae* para o empregado, para o empregador pode haver modificação sem haver prejuízo para o contrato de trabalho”¹⁵, ou seja, enquanto a personalidade é figura indispensável para o empregado, não é tratada da mesma forma pelo empregador.

¹⁴ RODRIGUEZ, Americo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. 3ª edição. São Paulo: Editora Ltr, 2000, página 103.

¹⁵ TRINDADE, Ariadne Maués. *Sucessão Trabalhista*. 1ª edição. São Paulo: Editora LTr., 2013, página 37.

É importante salientar que a personalidade possui exceção descrita em lei, mais precisamente no artigo 483, parágrafo segundo, da CLT, em que há previsão de em caso de morte do empregador de empresa individual, faculta ao empregado a possibilidade de rescisão contratual.

Todavia, o princípio em foco possui especial importância para o tema tratado, visto que no direito do trabalho há a possibilidade de despersonalização da figura do empregador, em relação à alteração subjetiva do contrato, desde que empresarial, mantendo em vigor as regras contratuais anteriores com relação ao mesmo empregado.

É a previsão dos artigos já mencionados 10 e 448 da CLT.

1.4.4. Princípio da intangibilidade objetiva do contrato de trabalho

O princípio em questão é derivado da despersonalização do empregador.

Explica-se. Sob o contexto da sucessão de empregadores, a intangibilidade objetiva do contrato de trabalho salienta que, ainda que se altere o empregador, o contrato de trabalho permanece inalterado no que se refere às obrigações e direitos dele decorrentes.

1.4.5. Princípio da alteridade

Conforme descrito por Ariadne Maués Trindade, na relação de emprego, quem assume os riscos do negócio é exclusivamente o empregador, até porque é ele quem se apropria dos frutos da mais-valia. É o empregador quem organiza os instrumentos de produção e são dele, portanto, os riscos das consequências de sua administração”.¹⁶

¹⁶ TRINDADE, Ariadne Maués. *Sucessão Trabalhista*. 1ª edição. São Paulo: Editora LTr., 2013, página 41.

Nesse sentido, temos a descrição do artigo 2º da CLT, *in verbis*.

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Dessa forma, verifica-se que é do empregador os custos e os riscos da atividade empresarial, sem que o contrato de trabalho sofra qualquer interferência.

1.4.6. Princípio da condição mais benéfica

O princípio em debate faz parte do princípio da proteção, diante da inferioridade do empregado sobre o empregador, na maior parte das relações de emprego, tendo a função de solucionar a questão da aplicação da norma no tempo, resguardando as vantagens que o trabalhador tem nos casos de transformações no contrato de trabalho que poderiam prejudicá-lo.

Assim, no caso da alteração da estrutura jurídica da empresa, o empregado que exerça determinado direito ou, muito embora não possua, mas já reúna todas as características para exercê-lo, na época da vigência da lei, contrato ou convenção coletiva, não poderá ser prejudicado pela sucessão trabalhista.

1.4.7. Princípio da primazia da realidade sobre a forma

O princípio em questão é definido como, em caso de discordância entre o que ocorre na prática e no que consta na documentação, valerá a realidade fática.

Conforme os ensinamentos de Ariadne Maués Trindade, ao aplicar o presente princípio à sucessão trabalhista “tem-se que a continuidade da empresa no plano dos fatos se sobrepõe a qualquer contrato escrito entabulado entre sucessor e sucedido em que conste previsto o contrário”.¹⁷

Assim, verifica-se que o princípio da primazia da realidade é instrumento de extrema relevância no direito do trabalho para a pesquisa e análise da verdade real em situação litigiosa.

1.4.8. Princípio da imperatividade das normas trabalhistas

No direito do trabalho, o princípio da imperatividade trata, tão somente, do fato de que em caso de conflito entre regras jurídicas de caráter obrigatório (normas de ordem pública) e a autonomia da vontade das partes, haverá a sobreposição das normas de ordem pública.

Assim, no caso da sucessão trabalhista, as regras previstas nos artigos 10 e 448 da CLT possuem caráter de imperatividade, sem que as partes tenham liberdade para acordar e transacionar de forma diferente do legislador.

1.4.9. Princípio da irrenunciabilidade de direitos

Por fim, o último princípio que fundamenta a sucessão trabalhista, possui derivação do princípio da imperatividade.

Isso porque, conforme o entendimento de Ariadne Maués Trindade, “o vício de consentimento é presumido na relação de emprego. O trabalhador, quando renuncia a um direito, o faz por ignorância ou falta de liberdade, por medo de despedida ou pela necessidade econômica”.¹⁸

¹⁷ TRINDADE, Ariadne Maués. *Sucessão Trabalhista*. 1ª edição. São Paulo: Editora LTr., 2013, página 43.

¹⁸ Idem, página 36.

No que tange o tema em apreço, é imperioso esclarecer que a irrenunciabilidade é mais um meio de tentativa de igualar empregador e empregado.

2. PRINCIPAIS ALTERAÇÕES NA PROPRIEDADE OU NA ESTRUTURA JURÍDICA DA EMPRESA

Para descrever as principais alterações na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa, inicialmente, devemos delinear alguns conceitos.

O primeiro deles é o conceito de atividade empresarial, que segundo Ricardo Negrão, “é empresarial a atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens e serviços”.¹⁹

Já o segundo conceito a ser estabelecido, é o de alteração na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa, definido por Amauri Mascaro Nascimento como sendo a “mudança na propriedade da empresa, o contrato social, se sociedade for, ou a razão social, se de firma individual se tratar, com o novo adquirente serão alterados”.²⁰

Dessa forma, verifica-se a necessidade do Direito do Trabalho de dispor teorias e definições de outras áreas e neste caso, do Direito Empresarial, de modo a facilitar o entendimento sobre o tema disposto, de modo que a seguir serão dispostas as formas mais comuns de alteração na estrutura empresarial, que culminarão no instituto da sucessão trabalhista.

2.1. Incorporação

Conforme os ensinamentos de Ricardo Negrão, incorporação é definida como: “É o processo pela qual uma ou mais sociedades são absorvidas pela outra, que lhes sucede em todos direitos e obrigações”.²¹

¹⁹ NEGRÃO, Ricardo. *Direito Empresarial – Estudo Unificado*. 5ª edição. São Paulo: Editora Saraiva, 2014, página 22.

²⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 26ª edição. São Paulo. Editora Saraiva, 2011, página 1112.

²¹ NEGRÃO, op. cit., página 81.

Isto posto, verifica-se que a sociedade incorporada deixará de operar, sendo sucedida em todos seus direitos e obrigações pela empresa incorporadora, que terá aumento de seu capital social.

Encontra previsão legal no artigo 227 da Lei das Sociedades Anônimas e nos artigos 1.116 a 1.118 do Código Civil e como se trata de operação de relevância considerável para o mundo empresarial, está sujeita a procedimento próprio, previsto na Lei 6.404/1976.

Na primeira fase da incorporação, é de extrema importância a participação dos administradores das sociedades envolvidas. Isso porque, será necessária a elaboração de protocolo, ou seja, proposta de realização da incorporação, bem como será essencial a elaboração de justificação, sendo a mesma a exposição de motivos para a realização da operação proposta.

Na sociedade incorporada, será necessária a aprovação dos documentos relativos à operação, pelo quórum determinado ao tipo societário em análise e de acordo com a determinação legal.

Ainda, será necessária a aprovação do laudo de avaliação do patrimônio da incorporada e do aumento do capital social, sendo importante salientar que tais aprovações são sempre realizadas por meio de Assembleias.

Após a aprovação por meio das Assembleias, a documentação deverá passar pela aprovação do CADE – Conselho Administrativo de Defesa Econômica e, assim que autorizada, a incorporada será extinta, podendo ser tomadas todas as medidas necessárias junto ao registro competente.

2.2. Fusão

Fusão consiste na união de duas ou mais sociedades, que tem por finalidade formar uma nova que lhes sucede em todos os direitos e obrigações, sendo devidamente prevista no artigo 228 da Lei das Sociedades anônimas e artigos 1.119 a 1.121 do Código Civil.

Segundo Marlon Tomazette, “nesta operação, surge uma nova pessoa jurídica, e todas as envolvidas deixam de existir”.²²

No mesmo sentido da incorporação, na fusão, os administradores elaboram projeto de como ocorrerá a operação, com a distribuição do capital social da nova companhia entre os sócios das sociedades fundidas. Após tal projeto, ocorrerão assembleias gerais em todas as sociedades envolvidas, de modo a aprovar a operação e nomear peritos para avaliação do patrimônio.

As avaliações periciais deverão ser aprovadas por nova assembleia, desta vez conjunta, na qual o sócio estará impedido de votar a avaliação do patrimônio da sociedade na qual faz parte. Com a aprovação, seguirá o procedimento ordinário e constituição de nova sociedade, dependendo da lei em que a mesma será regida.

Novamente, assim como a incorporação, a fusão de sociedades deverá passar pela aprovação do CADE – Conselho Administrativo de Defesa Econômica, sempre que resultar em empresa que participe em vinte por cento ou mais de mercado relevante, ou se qualquer das sociedades envolvidas apresentarem faturamento bruto anual expressivo. Tal determinação encontra-se na Lei 8.884/1994, em seu artigo 4^a, sendo que a legislação mencionada se trata da Lei Antitruste.

2.3. Cisão

Segundo Fabio Ulhoa Coelho, cisão “é a transferência de parcelas do patrimônio social para uma ou mais sociedades, já existentes ou constituídas na oportunidade”.²³ Seguirá o procedimento previsto no artigo 229 da Lei das Sociedades Anônimas.

²² TOMAZETTE, Marlon. *Curso de Direito Comercial – Teoria Geral e Direito Societário. Volume 1.* 5^a Edição. São Paulo: Editora Atlas, 2013, página 603.

²³ COELHO, Fabio Ulhoa. *Manual de Direito Comercial – Direito de Empresa.* 23^a Edição. São Paulo. Editora Saraiva, 2011, página 254.

A cisão poderá ser total ou parcial. Será total quando o patrimônio transferido para outras sociedades, extinguindo-se a sociedade cindida. Já a cisão parcial, acontecerá quando é transferida apenas parte do patrimônio, substituindo a sociedade cindida.

Trata-se de negócio jurídico peculiar, pois, muito embora se assemelhe a outras modalidades de alteração contratual, não pode ser confundida com as demais. Isso porque, a principal distinção encontra-se no fato de que a sociedade que recebe o patrimônio deve realizar aumento de seu capital social na proporção do patrimônio recebido.

Neste caso, o patrimônio transferido será objeto da subscrição das novas ações e não objeto de compra e venda, sendo que as ações integralizadas serão atribuídas aos acionistas da cindida, na proporção anterior.

Quando se trata de responsabilização das empresas, temos o entendimento de Marcio Tomazette:

Havendo cisão total, as sociedades que recebem o patrimônio da sociedade são solidariamente responsáveis pelas obrigações anteriores à cisão, relacionadas ou não no ato da cisão. Tal responsabilidade, embora solidária, é limitada ao valor do patrimônio recebido, isto é, o credor pode demandar qualquer sociedade que tenha recebido o patrimônio da cindida, mas receberá desta, no máximo, o equivalente ao patrimônio vertido. Neste caso, há uma sucessão a título universal, que em muito se assemelha a uma sucessão causa mortis e, por isso, deve haver a limitação da responsabilidade, apesar da solidariedade.

Na cisão parcial, há solidariedade entre a sociedade cindida e as sociedades que receberam parte do seu patrimônio pelas obrigações anteriores à data da operação. Mais uma vez, há o limite do valor do patrimônio transferido. Todavia, pode haver estipulação no sentido de determinar em quais obrigações haverá

a sucessão. Neste caso, os credores podem se opor, em até 90 dias da publicação dos atos, notificando a sociedade, por qualquer meio. Embora se trate de regra constante da Lei 6.404/76, entendemos que ela continua sendo aplicadas às demais sociedades, ante a disciplina incompleta dada pelo Código Civil de 2002.²⁴

Com a finalidade de proteção dos credores, o Código Civil, em seu artigo 1.122, estabelece que os credores prejudicados terão prazo decadencial de noventa dias para pleitear a anulação da cisão, da incorporação ou da fusão, sendo que o pedido de anulação poderá ser revogado automaticamente com o pagamento do crédito ou até mesmo ser declarada suspensa em casos de garantia da dívida.

2.4. Transformação

Para definição geral de transformação, é importante a transcrição dos ensinamentos de Ricardo Negrão:

É a operação de mudança do tipo societário ou de modalidade de constituição da empresa (como, por exemplo, na ocorrência de concentração das quotas de uma sociedade num único sócio, resultando numa empresa individual de responsabilidade limitada), independentemente de dissolução e liquidação.²⁵

Tal modalidade encontra previsão nos artigos 220 a 222 da Lei das Sociedades Anônimas e nos artigos 1.113 a 1.115 do Código Civil.

²⁴ TOMAZETTE, Marlon. *Curso de Direito Comercial – Teoria Geral e Direito Societário. Volume 1.* 5ª Edição. São Paulo: Editora Atlas, 2013, página 608 .

²⁵ NEGRÃO, Ricardo. *Direito Empresarial – Estudo Unificado.* 5ª edição. São Paulo: Editora Saraiva, 2014, página 81.

O instrumento em questão não altera a identidade da sociedade, pois após a transformação, a mesma conserva os direitos e as obrigações anteriores. Isso porque ocorre, tão somente é a modificação do modo jurídico de exploração da atividade social.

É importante salientar que tal operação não prejudica o direito dos credores, visto que mantém todas as garantias que possuíam antes da transformação. Além disso, a transformação não representa qualquer transferência de patrimônio para fins tributários, pois os bens continuam com a mesma pessoa jurídica.

2.5. Alienação do estabelecimento comercial

Segundo Marlon Tomazette, na alienação do estabelecimento comercial ou “no trespasse há uma alteração do titular do estabelecimento. Mesmo nos casos de alienação parcial, se é transferida a funcionalidade do estabelecimento devem ser aplicadas as regras inerentes ao trespasse”.²⁶

Os procedimentos que regulam a alienação encontram-se previstos nos artigos 1.142 a 1.149 do Código Civil.

Em casos de alienação, somente haverá a produção de efeitos a terceiros após os interessados averbarem o contrato à margem da inscrição do empresário no órgão de registro da empresa e tal ato for publicado em imprensa oficial, conforme os termos do artigo 1.144 do Código Civil.

Da mesma forma que o registro é essencial para a conclusão da alienação, a mesma somente será eficaz na ausência de dívidas, sendo que, na existência de credores, os mesmos serão notificados a expressarem seu consentimento em até trinta dias, de modo expresso ou tácito com o procedimento alienatório.

²⁶ TOMAZETTE, Marlon. *Curso de Direito Comercial – Teoria Geral e Direito Societário. Volume 1.* 5ª Edição. São Paulo: Editora Atlas, 2013, página 117.

Quanto aos créditos contraídos anteriores à alienação, há solidariedade entre as partes, de modo que os credores terão o direito decadencial de realizar a cobrança da dívida por um ano. Decorrido o prazo, somente o adquirente do estabelecimento alienado responderá pelas dívidas então existentes.

Por tal forma, quanto às verbas trabalhistas, mesmo em caso de alienação de estabelecimento comercial, não serão dispostas de acordo com a previsão do artigo 1.146 do Código Civil, em razão dos termos do artigo 448 da CLT, onde a responsabilidade por todos os débitos trabalhistas será do adquirente do estabelecimento.

2.6. Privatização

Segundo Ariadne Maués Trindade, privatização é “fenômeno pelo qual o Estado transfere para particular empresa de sua titularidade. Representa redução da intervenção estatal nas atividades economicamente organizadas com finalidade lucrativa no âmbito da produção de bens e prestação de serviços”.²⁷

Conforme o exposto verifica-se que a privatização tem como finalidade a redução da presença do Estado na atividade econômica ou na produção de bens, bem como o aumento da qualidade e da produtividade, gerando benefícios na sociedade.

2.7. Concessão de serviço público

Conforme dispõe Maria Sylvia Zanella Di Pietro, concessão de serviço público, matéria prevista no artigo 175 da Constituição Federal, é definida como:

²⁷ TRINDADE, Ariadne Maués. *Sucessão Trabalhista*. 1ª edição. São Paulo: Editora LTr., 2013, página 89.

O contrato administrativo pelo qual a Administração Pública delega a outrem a execução de um serviço público, para que o execute em seu próprio nome, por sua conta e risco, assegurando-lhe a remuneração mediante tarifa paga pelo usuário ou outra forma de remuneração decorrente da exploração do serviço.²⁸

A concessão será acompanhada de cláusulas regulamentares, estabelecidas de forma unilateral pela Administração, que conferem às concedentes poderes para alterar ou rescindir de forma unilateral o contrato, fiscalizando sua execução, aplicando penalidades. Também possuem cláusulas financeiras relacionadas ao equilíbrio econômico-financeiro do contrato.

No entanto, é importante salientar que o contrato somente será formalizado quando se tratar de serviços próprios do Estado, ou seja, atividades definidas como serviços públicos. Da mesma forma, o Estado somente poderá transferir ao concessionário o serviço se continuar titular do mesmo, permitindo dispor de acordo com o interesse público.

O contrato somente poderá ser formalizado através de licitação, cuja modalidade cabível sempre será a concorrência. O concessionário que vencer a licitação executará o serviço concedido em nome próprio, arcando com os riscos econômicos do empreendimento, podendo, inclusive, fazer jus ao recebimento de tarifa pela prestação de serviços.

Dessa feita, verifica-se que o concessionário possuirá responsabilidade objetiva pelos prejuízos causados a terceiros, nos termos do artigo 37 da Constituição Federal, da mesma forma que na extinção da concessão será cabível ao Poder Público a incorporação dos bens do concessionário necessários aos serviços públicos.

²⁸ DI PIETRO, Maria Sylvania. *Direito Administrativo*. 26ª edição. São Paulo: Editora Atlas, 2016, página 241.

2.8. Consórcio

Por fim, segundo Ricardo Negrão, “o consórcio – ou em inglês *joint venture* – nada mais é do que o contrato entre duas sociedades, sob o mesmo controle ou não, para executar determinado empreendimento. Sua constituição prescinde de estarem as sociedades consorciadas sob o mesmo controle (de fato ou de direito)”.²⁹

O consórcio será formalizado através de ato constitutivo, arquivado na junta comercial e, muito embora tal procedimento seja necessário, é importante salientar que o mesmo não é dotado de personalidade jurídica, de modo que cada integrante possui responsabilidade por direitos e obrigações próprias.

Assim como nos procedimentos de fusão e incorporação, a formação de consórcio depende da aprovação do CADE – Conselho Administrativo de Defesa Econômica, sempre que resultar participação de vinte por cento ou mais de um mercado relevante, ou se qualquer das sociedades agrupadas ou consorciadas tiver faturamento bruto anual expressivo.

No entanto, em caso de existência de obrigações comuns à execução do empreendimento, as mesmas devem ser disciplinadas no contrato de consórcio, visto que há controvérsias legais no que tange as obrigações dos consorciados.

Isso porque, a Lei 8.666/1993, mais conhecida como Lei de Licitações, prevê em seu artigo 33 a responsabilidade solidária pelos atos praticados no consórcio, tanto na fase de licitação, quanto na execução do contrato.³⁰

²⁹ NEGRÃO, Ricardo. *Direito Empresarial – Estudo Unificado*. 5ª edição. São Paulo: Editora Saraiva, 2014, página 83.

Quanto às obrigações trabalhistas, em decorrência das disposições da CLT, muitos julgados entendem pela existência de grupo econômico e, conseqüentemente, responsabilização solidária das empresas consorciadas pelos débitos decorrentes da relação de emprego. No entanto, haverá maior especificação sobre o tema em tópico específico.

3. EFEITOS DA SUCESSÃO TRABALHISTA

3.1. A obrigação trabalhista

Para adentrar no presente tema, é imperiosa a conceituação de contrato de trabalho, sendo a melhor delas, descrita por Amauri Mascaro Nascimento, no seguinte sentido:

O contrato é uma afirmação de liberdade de trabalho porque modifica o relacionamento do trabalhador com o destinatário do trabalho, e sob esse prisma é inegável a sua importância, uma vez que põe fim ao regime de escravidão, de servidão e outras formas de trabalho forçado nas quais o ser humano é constringido a prestar serviços subordinados. Com o seu advento, o homem passa a ter o direito de dirigir a própria vida como senhor de si mesmo, podendo oferecer o seu trabalho ou deixar de fazê-lo a determinado empregador, ao qual não está mais irrestritamente vinculado. Significa, portanto, um ideal de humanismo na preservação da dignidade do homem que trabalha e uma forma de liberdade pessoal consubstanciada na livre escolha de emprego.³¹

Tal conceituação é de fundamental importância, posto que o contrato de trabalho vincula dois tipos de obrigações, sendo elas a obrigação da prestação do trabalho e a contraprestação da remuneração.

De acordo com a doutrina advinda do Direito Civil, a prestação devida pelo empregado é classificada como obrigação de fazer infungível, isto é, o resultado da prestação não é o único ponto de interesse contratual, em razão da personalidade de caracteriza o contrato de trabalho.

³¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 26ª edição. São Paulo. Editora Saraiva, 2011, página 548.

Isso porque, diferentemente da teoria geral das obrigações, o inadimplemento da obrigação do trabalhador não se resolverá em perdas e danos, nos termos do artigo 389 do Código Civil, visto que os efeitos de tal inadimplemento se resolverão legalmente, utilizando-se dos meios que disciplinam a inexecução do contrato de trabalho, observando os limites decorrentes da liberdade individual, devidamente garantida pela Constituição Federal.

Todavia, no que tange a obrigação contratual do empregador, verifica-se que a mesma possui não só a contraprestação salarial que se atrela de forma econômica ao contrato, mas também possui função social, na medida em que a remuneração possui natureza alimentar.

Nesse sentido, salienta Bianca Bastos:

Ainda que se trate de obrigação emergente da relação jurídica trabalhista e, portanto, qualificada pelo valor social do trabalho, a contraprestação pecuniária (obrigação de dar coisa certa, dinheiro) evoluiu segundo os parâmetros em que se desenvolveu o direito obrigacional. É nesse campo jurídico que se estabeleceu a responsabilidade trabalhista. Essa é, pois, a razão de estudo interdisciplinar envolvendo a teoria geral das obrigações, com foco nas características do negócio jurídico representado pelo contrato de trabalho.³²

Superados tais aspectos, é importante esclarecer que a relação de trabalho possui dois momentos, sendo o primeiro deles o débito, onde dependerá tão somente da ação/omissão do devedor, determinando o dever de realizar a prestação.

³²BASTOS, Bianca. *Limites da Responsabilidade Trabalhista na Sociedade Empresária: A Despersonalização do Empregador como Instrumento para Vinculação do Patrimônio do Sócio*. 1ª Edição. São Paulo. Editora LTR, 2011, página 123.

Já o segundo, se trata da responsabilidade, a qual decorre do inadimplemento do devedor em cumprir seu dever jurídico com a obrigação, gerando a faculdade do credor de executar o patrimônio do devedor para obter a satisfação do débito.

Corroborando tal fundamento, posiciona-se Carlos Roberto Gonçalves:

Integram o vínculo obrigacional, em realidade, o direito à prestação, o dever correlativo de prestar e a garantia. Com efeito, a lei não se limita a impor um dever de prestar ao obrigado e a conferir ao credor o correspondente direito à prestação. Procura assegurar, em caso de necessidade, a realização coativa da prestação debitória. A lei fornece assim, meios para o credor exigir judicialmente o cumprimento da obrigação, quando o devedor não a cumpre voluntariamente, conferindo-lhe o poder de executar o patrimônio do inadimplente.³³

No que tange a obrigação trabalhista, pode-se verificar que a particular estrutura do contrato de trabalho é o motivo pelo qual há tratamento diferenciado em seus limites objetivos, principalmente no que tange a figura do empregador.

Isso porque, empregador e empregado, como sujeitos do contrato de trabalho e a prestação laboral como objeto, impõem regulamentação específica para tal vínculo obrigacional.

Nesse aspecto, é importante salientar que diferente do exposto entendimento do Direito das Obrigações, no Direito do Trabalho, a relação contratual não depende tão somente da autonomia da vontade das partes, mas,

³³ GONÇALVES, Carlos Roberto. *Direito Civil Brasileiro – Teoria Geral das Obrigações*. 8ª Edição. São Paulo. Editora Saraiva, 2011, página 45.

diante de sua dotada essência alimentar, dependerá do cumprimento da obrigação pelo empregador, em razão da força de trabalho fornecida pelo empregado.

Todavia, é imperioso esclarecer que o empregador poderá ser responsabilizado não somente pelo inadimplemento do pagamento da prestação salarial, mas também por situações em que o contrato de trabalho assume o risco, como, por exemplo, o acidente de trabalho.

Quanto à responsabilidade do sócio e a desconsideração da pessoa jurídica, em caso de inadimplemento da obrigação contratual trabalhista pelo empregador, temos o entendimento de Bianca Bastos:

Na fixação da responsabilidade do sócio, o Direito de Empresa nos permite visualizar os limites da responsabilidade de cada integrante da sociedade e nos leva a excepcioná-los na relação obrigacional que estabelece internamente na empresa (responsabilidade societária). De outro lado, na obrigação trabalhista, há a possibilidade de alternância subjetiva do sujeito passivo pela despersonalização.³⁴

Dessa forma, em caso de responsabilização do sócio pelas verbas devidas durante o liame contratual, verifica-se que ocorreu a substituição subjetiva, diante da superação da personalidade jurídica e da despersonalização do sujeito passivo do contrato de trabalho.

Por fim, conforme será exposto, também há possibilidade de modificação estrutural da obrigação trabalhista em hipóteses de sucessão trabalhista e de grupo econômico.

³⁴ BASTOS, Bianca. *Limites da Responsabilidade Trabalhista na Sociedade Empresária: A Despersonalização do Empregador como Instrumento para Vinculação do Patrimônio do Sócio*. 1ª Edição. São Paulo. Editora LTR, 2011, página 125.

3.2. A responsabilidade trabalhista das empresas sucessora e sucedida

Como regra geral, o sucessor responderá pela integralidade da dívida, salvo em caso de fraude, em que a empresa sucedida responderá solidariamente, nos termos do artigo 9º, da CLT e 942 do Código Civil, *in verbis*.

Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Art. 942 - Os bens do responsável pela ofensa ou violação do direito de outrem ficam sujeitos à reparação do dano causado; e, se a ofensa tiver mais de um autor, todos responderão solidariamente pela reparação.

Parágrafo único. São solidariamente responsáveis com os autores os coautores e as pessoas designadas no art. 932.

Todavia, é imperioso salientar que a responsabilização solidária não se trata de regra, mas tão somente de exceção, visto que, conforme já explicitado, os termos dos artigos 10 e 448 da CLT são claros ao afirmar que é tão somente do novo empregador a responsabilização dos contratos de trabalho formalizados e concluídos pela antiga empresa, em razão da aquisição da mesma.

No mesmo aspecto, verifica-se que as corriqueiras divergências entre os Tribunais Regionais do Trabalho e a doutrina acerca do tema, foram dirimidas com a Lei 13.467/2017, que acrescentou na CLT que entrará em vigor o artigo 448-A, *in verbis*.

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.

Acerca da inexistência de responsabilização da empresa sucedida, vejamos o posicionamento de Bianca Bastos.

Prestigia-se o entendimento de que uma das fontes das obrigações é a lei, que no caso de transferência do estabelecimento, o novo titular (empregador) responde pelos contratos de trabalho concluídos pelo anterior porque a lei assim determina. A aplicação do princípio da aderência do contrato de trabalho ao estabelecimento explica o porquê do vínculo obrigacional não ser extinto na transferência do negócio empresarial, com a formação de um novo contrato de trabalho. Mesmo sem a continuidade da empresa (aqui vista como sociedade empresarial), se o estabelecimento ou a atividade subsistir, subsistirá o contrato.³⁵

Em razão de o estabelecimento comercial se tratar de bem que resulta de conjunto de ligações existentes entre os fatores de produção e, sendo o trabalho um deles, é da empresa sucessora a responsabilidade.

Nesse sentido, vejamos entendimentos dos Tribunais Regionais do Trabalho da 06^a e 10^a Regiões:

³⁵ BASTOS, Bianca. *Limites da Responsabilidade Trabalhista na Sociedade Empresária: A Despersonalização do Empregador como Instrumento para Vinculação do Patrimônio do Sócio*. 1^a Edição. São Paulo. Editora LTR, 2011, página 129.

EMENTA: DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. EXECUÇÃO. SUCESSÃO DE EMPREGADORES. CONFIGURAÇÃO. DÉBITOS TRABALHISTAS. RESPONSABILIDADE DA SUCESSORA.

A sucessão de empregadores, hoje, é definida por duas correntes doutrinárias, uma tradicional e outra moderna, sendo que para a primeira a melhor exegese dos arts. 10 e 448 da CLT é no sentido de que os requisitos essenciais à ocorrência da sucessão de empregadores são: a) a transferência da titularidade da unidade econômico-jurídica e b) a inexistência de solução de continuidade na prestação de labor por parte do obreiro. Já para a Segunda, à configuração da sucessão de empregadores basta apenas que ocorra a transferência da titularidade da unidade econômico-jurídica, independentemente da continuidade ou não do contrato de trabalho mantido entre o empregado e o empregador sucedido. In casu, seja à luz da corrente tradicional, seja à luz da corrente moderna, restou patentemente provada a sucessão de empregadores, eis que adquiriu o fundo de comércio da executada, assumindo as operações por ela realizadas. Recurso ao qual se nega provimento.³⁶

EMENTA: SUCESSÃO DE EMPREGADORES. RESPONSABILIDADE DO SUCEDIDO QUANTO ÀS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS. INEXISTÊNCIA.

Considerando que a sucessão operada no presente caso foi de empregadores, o sucessor deve responder sozinho pelo passivo trabalhista oriundo dos contratos de trabalho dos empregados, anteriores ou posteriores à sucessão, não havendo

³⁶ Processo: AP 0087000-63.2007.5.06.0143 - Relator: Desembargador Sergio Torres Teixeira. DJ em 07/09/2016.

que se falar em responsabilidade solidária da empresa sucedida.³⁷

No mesmo aspecto, tem-se recente entendimento do Tribunal Superior do Trabalho:

SUCESSÃO DE EMPRESAS – RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DA EMPRESA SUCEDIDA Demonstrada divergência jurisprudencial, dá-se provimento ao Agravo de Instrumento para determinar o processamento do recurso denegado. II – RECURSO DE REVISTA – SUCESSÃO DE EMPRESAS – RESPONSABILIDADE EXCLUSIVA DA EMPRESA SUCESSORA Esta Corte possui o entendimento de que a sucessão de empresas justifica a responsabilização exclusiva da sucessora quanto aos direitos dos empregados. Precedentes. Recurso de Revista conhecido e provido.³⁸

De todo modo, há autores que defendem a responsabilidade da empresa sucedida mesmo em casos de inexistência de fraude. Nesse sentido, vejamos o entendimento de Isis de Almeida:

Mesmo sem fraude, o sucedido responde, solidária ou subsidiariamente com o sucessor, pelas reparações de direitos sonegados ao empregado, não só com referência ao período anterior como posterior à sucessão. Isto ocorre quando o

³⁷ Processo: AP 490200501010000 DF 00490-2005-010-10-00-0 AP. Relator Desembargador Pedro Luis Vicentin Foltran. DJ em 08/03/2013.

³⁸ Processo: AIRR TST-RR-83-15.2010.5.11.0008. Relator: Ministro João Pedro Silvestrim. DJ em 24/10/2014.

sucessor não tem possibilidade de cumprir as obrigações contratuais ou legais.³⁹

No entanto, não obstante o entendimento doutrinário acima exposto impende esclarecer que, em casos que inexistam fraude na sucessão, a aplicação da responsabilidade da empresa sucedida não encontra amparo legal, muito menos aplicação prática na Justiça do Trabalho.

Vejamos, de modo a complementar o exposto, entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 01ª Região.

EMENTA: SUCESSÃO TRABALHISTA. FRAUDE. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA.

Quando a sucessão trabalhista visa fraudar a aplicação dos preceitos contidos na Consolidação das Leis do Trabalho, o sucessor e o sucedido respondem solidariamente pelo adimplemento do crédito, nos termos do art. 942 do Código Civil. Recurso ordinário conhecido e provido.⁴⁰

Ainda nesse aspecto, verifica-se que cláusula de não responsabilização da empresa sucessora formalizada entre esta e a sucedida, não possui qualquer validade na Justiça do Trabalho, visto que os artigos 10 e 448 da CLT são normas de ordem pública.

Salientando o exposto, tem-se o entendimento de Amauri Mascaro Nascimento.

Não tem eficácia cláusula de exoneração de responsabilidade eventualmente ajustada entre os dois titulares, o antigo e o novo.

³⁹ ALMEIDA, Isis. *Curso de Legislação do Trabalho*. 4ª Edição. São Paulo. Sugestões Literárias. 1981, página 83.

⁴⁰ Processo: RO 00108785120145010030 RJ. Relatora Desembargadora Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva. DJ em 31/03/2016.

Os direitos trabalhistas são garantias impostas imperativamente, daí falarem alguns autores que uma exigência de ordem pública traz a ineficácia de disposições de vontade nesses termos.⁴¹

Sendo assim, expõe-se que referidas condições contratuais terão valor tão somente entre as empresas signatárias de tal instrumento, e jamais para o empregado.

Não obstante, verifica-se que parte da doutrina prevê a possibilidade de responsabilização subsidiária do sucedido em casos de impossibilidade de a empresa sucessora não garantir aos empregados a totalidade de seus direitos, sendo que tal responsabilização se apresentaria tão somente na inexistência de fraude ou simulação, posto que neste caso utiliza-se a responsabilidade solidária.

Nesse aspecto, vejamos o entendimento de Rodrigo Dias da Fonseca:

A solução, já dissemos, a lei nos fornece: não podendo conferir a responsabilidade solidária, que exigiria previsão legal, que a incumbência, na generalidade dos casos, seja da empresa sucedida, a qual beneficiou-se diretamente dos serviços do empregado. Contudo em proteção a este, na hipótese de não ter a sucedida idoneidade financeira responde o sucessor, subsidiariamente. A proposição traz vantagens: o empregado não fica privado dos direitos que lhe são assegurados pela lei, apenas lhe compete acionar, primeiramente, o empregador-sucedido, para o qual laborou. Quanto aos empregadores, procura-se inicialmente, proteger o sucessor, ao qual se confere inclusive o benefício da ordem. Entretanto, caso o sucedido não possa

⁴¹NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 26ª edição. São Paulo. Editora Saraiva, 2011, página 1111.

garantir ao ex-empregado os seus direitos, apenas então responderá aquele pelo cumprimento da obrigação.⁴²

Contudo, com fulcro no entendimento doutrinário acima exposto, deve-se salientar que a aplicação da responsabilidade subsidiária, em casos de sucessão de empresas, é totalmente questionável.

Explica-se. De modo a uniformizar o entendimento dos Tribunais Regionais e Juízes do Trabalho acerca da responsabilização subsidiária, o Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula 331, que é clara ao afirmar que tal responsabilização decorre tão somente de contrato de prestação de serviços e da legalidade ou ilegalidade do mesmo.

Da mesma forma que é discutível a responsabilização solidária, diante da inexistência de previsão legal, a responsabilização subsidiária deveria seguir o mesmo raciocínio, por corolário lógico, até mesmo porque a Constituição Federal, em seu artigo 5º, inciso II é claro ao afirmar que “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei; ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei.”.

Isto posto, verifica-se que a corrente doutrinária majoritária defende a inexistência de responsabilização da empresa sucedida, bem como a responsabilização solidária das contratantes em caso de verificação de fraude.

3.3. A responsabilidade trabalhista na existência de Grupo Econômico

Com a finalidade de definir o termo grupo econômico, é fundamental utilizar o artigo 2º da CLT, que em seu parágrafo segundo, é claro ao afirmar:

⁴² FONSECA Rodrigo Dias da. *Sucessão de Empresas no Direito do Trabalho*. Jornal Trabalhista. Brasília, ano XV, n. 740, p.1384, 14.dez.1998.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

Em observância ao trecho acima transcrito, é possível a identificação de que, para fins trabalhistas, a coligação de duas ou mais empresas que se beneficiam de um mesmo contrato de trabalho, geram entre si a chamada responsabilidade solidária.

No mesmo sentido, verifica-se o entendimento exarado pela Lei 13.467/2017, que alterou o parágrafo segundo e acrescentou o parágrafo terceiro no artigo da CLT acima demonstrado, no seguinte sentido:

§ 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.

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

Tais alterações justificam que a responsabilidade solidária decorrente do grupo econômico prevalecerá.

Todavia, verifica-se que para a configuração de tal condição entre as empresas, serão necessárias a demonstração de interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes, conforme descrito no parágrafo terceiro acima transcrito.

Da mesma forma, encontra-se no ordenamento jurídico pátrio o fato de que a solidariedade também decorre da lei ou até mesmo da vontade das partes, conforme exposto nos artigos 264 e 265 do Código Civil Brasileiro, também *in verbis*.

Art. 264. Há solidariedade, quando na mesma obrigação concorre mais de um credor, ou mais de um devedor, cada um com direito, ou obrigado, à dívida toda.

Art. 265. A solidariedade não se presume; resulta da lei ou da vontade das partes.

De acordo com Caio Maio da Silva Pereira, a “solidariedade presumida, sempre que diversos devedores, em um só instrumento se obrigam com o mesmo credor, salvo de o contrário resultar da lei ou do contrato”⁴³, ressaltando que na existência de pluralidade de devedores no mesmo instrumento contratual, a regra utilizada será a da solidariedade.

Todavia, quando se trata de sucessão de empresas, com existência de grupo econômico, é imperioso salientar a tese exposta por Octavio Bueno Magano, onde “caracterizando-se o grupo econômico como empregador único, a sociedade empresarial que entabula o contrato de trabalho figura como empregador aparente, em contraposição ao empregador real, que é o grupo econômico”.⁴⁴

⁴³ PEREIRA, Caio Mario da Silva. *Instituições de Direito Civil: Teoria Geral das Obrigações*. 20ª Edição. Atualizada por: Luiz Roldão de Freitas Gomes. Rio de Janeiro. Editora Forense. 2005, página 83.

⁴⁴ MAGANO, Octavio Bueno. *Grupos de Empresas no Direito do Trabalho*. São Paulo. Editora Revista dos Tribunais. 1979, página 263.

Da mesma forma, ao relacionarmos os entendimentos acima transcritos, é possível verificar que empresas pertencentes ao mesmo grupo econômicos, para fins da legislação trabalhista, são identificadas como uma só e, conseqüentemente, terão a mesma responsabilidade em caso de débitos oriundos da relação de trabalho.

No mesmo sentido, vejamos entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 04ª Região:

EMENTA: SUCESSÃO TRABALHISTA. GRUPO ECONÔMICO. REDIRECIONAMENTO DA EXECUÇÃO.

Hipótese de redirecionamento da execução em curso, pois comprovado ser a agravada Marfiso Comércio de Automóveis Ltda. sucessora de empresa pertencente ao mesmo grupo econômico da devedora principal no feito, ficando, portanto, solidariamente responsável pelo crédito que ora se busca adimplir.⁴⁵

Tal posicionamento uniforme da doutrina e jurisprudência ocasionaram o cancelamento da Súmula 205, editada pelo Tribunal Superior do Trabalho, a qual encontra-se abaixo transcrita.

Súmula 205 do TST. GRUPO ECONÔMICO. EXECUÇÃO. SOLIDARIEDADE — CANCELADA. O responsável solidário, integrante do grupo econômico, que não participou da relação processual como reclamado e que, portanto, não consta no título executivo judicial como devedor, não pode ser sujeito passivo na execução (Res. 11/1985, DJ, 11-7-1985). Ver Resolução TST n. 121, de 28-10-2003, DJU, 19-11-2003, que cancelou o Enunciado n. 205.

⁴⁵ Processo: AP 01425001819985040101 RS 0142500-18.1998.5.04.0101. Relator Desembargador José Cesário Figueiredo Teixeira. DJ em 21/05/2013.

Ora, é possível verificar que, diante da tese do grupo econômico como único responsável pelos débitos trabalhistas, jamais haveria possibilidade de ação iniciada contra uma das empresas do grupo, no caso, a real contratante, seja posicionada em fase de execução contra as demais empresas integrantes.

Isso porque, o entendimento sumular acima era claro ao afirmar que as demais empresas do grupo econômico daquela executada em eventual ação trabalhista, desde que não tivesse qualquer relação com o processo, jamais poderia ser acionada em eventual fase de execução, em caso de inadimplemento da real empregadora.

Todavia, com o cancelamento da Súmula, restou clara a possibilidade de execução de todas as empresas integrantes do grupo econômico, mesmo que jamais tenham participado do processo trabalhista, fato este que se tornou essencialmente comum na Justiça do Trabalho.

Segundo Luciano Martinez:

Aqui a solidariedade é bifrontal (passiva e ativa, tomada, evidentemente, a perspectiva do empregado). Será passiva porque todas as empresas integrantes do grupo econômico respondem juntas, na qualidade de empregador único, pelas obrigações assumidas perante seus empregados. Será também ativa porque o grupo econômico potencialmente pode exigir do empregado o cumprimento da prestação dos serviços em favor de qualquer de seus integrantes, desde que, é claro, exista ajuste contratual nesse sentido.⁴⁶

⁴⁶ MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 7ª Edição. São Paulo. Editora Saraiva, 2016, página 451.

Conforme o entendimento acima exposto verifica-se que a solidariedade ativa acontecerá a partir da admissão, quando houver ajuste de que o empregado prestará serviços para todas as empresas do grupo.

Da mesma forma, somente haverá alteração contratual em caso de consentimento mútuo das partes e desde que tal mudança não ocasione qualquer prejuízo ao empregado, em razão do princípio do protecionismo que rege o Direito do Trabalho.

A respeito da solidariedade ativa, verificamos o posicionamento da Súmula 129 do Tribunal Superior do Trabalho.

Súmula 129 do TST. CONTRATO DE TRABALHO. GRUPO ECONÔMICO. A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário (RA 26/1982, DJ, 4-5-1982).

Tal Súmula salienta expressamente que a prestação de serviços para mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante o mesmo contrato de trabalho não gerará outro contrato.

Todavia, não há impedimento que o empregado receba vantagens pecuniárias em razão da prestação de serviços para mais de uma empresa do grupo econômico de seu empregador.

Quanto ao questionamento se a responsabilidade das empresas coligadas por grupo econômico é solidária ou subsidiária, ressalta-se que se houve aceitação da tese de grupo econômico como empregador único, haverá a aceitação de que todas as empresas são codevedoras e, conseqüentemente, corresponsáveis pelos débitos decorrentes da relação de emprego.

Já quanto se trata da negativa de grupo econômico, observar-se-á o entendimento de que o empregado deverá buscar a satisfação de seu crédito junto à empresa contratante, ou seja, única devedora, sendo que as demais empresas do grupo serão responsáveis tão somente na esfera administrativa empresarial.

Corroborando o acima exposto, verifica-se o entendimento de Orlando Gomes e Antunes Varela no sentido de que “o credor, na solidariedade trabalhista, não tem a liberdade de escolher qualquer dos responsáveis para exigir dele o cumprimento de qualquer das obrigações oriundas da relação de emprego”.⁴⁷

Isso porque, a responsabilidade trabalhista, em caso de débitos decorrentes do contrato de trabalho envolve pluralidade de responsáveis e não pluralidade de devedores, não estando o empregado autorizado a ajuizar ação contra qualquer das empresas do grupo, mas, tão somente, daquela que o mesmo dirigiu a prestação laboral.

Todavia, tal entendimento doutrinário não coaduna com a legislação em vigência.

Explica-se. Conforme o entendimento de Luciano Martinez, “não necessariamente a relação jurídica material precisa envolver todos os sujeitos entendidos como devedores”.⁴⁸

O parecer acima transcrito é vislumbrado no parágrafo segundo do artigo 2º da CLT, onde a lei engloba, de forma ficta, todos os sujeitos ausentes da relação trabalhista, considerando-os codevedores.

Sendo assim, verificou-se que a responsabilidade decorre não somente da legislação, mas também da vontade das partes, sendo possível,

⁴⁷GOMES, Orlando; VARELA, Antunes. *Direito econômico, os grupos de sociedade e a relação de trabalho*. São Paulo: Saraiva, 1977.

⁴⁸MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 7ª Edição. São Paulo. Editora Saraiva, 2016, página 453.

ainda, que nem todas sejam incluídas em eventual ação trabalhista, mas, a responsabilidade solidária entre elas é comum e consensual.

3.4. A responsabilidade trabalhista em casos de Consórcio

Conforme exposto em tópico próprio, o consórcio nada mais é do que a associação temporária de empresas para atingir um objetivo específico, sendo importante salientar que nenhuma empresa consorciada possuirá qualquer tipo de ingerência na outra empresa.

Tais fatos são esclarecedores, a ponto de sedimentar o entendimento de que não haverá formação de grupo econômico, bem como haverá inaplicabilidade dos termos previstos no parágrafo segundo do artigo 2º da CLT.

Todavia, quando se trata de grupo econômico e sua responsabilidade trabalhista, salienta-se a unicidade de empregadores, sendo tal aspecto também aplicável ao consórcio, visto que as empresas consorciadas serão, de forma conjunta, os empregadores.

Nesse aspecto, vejamos entendimento exarado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 06ª Região.

EMENTA: GRUPO ECONÔMICO. CONSÓRCIO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA.

Considerando-se incontroverso que a empresa Nordeste Segurança incorporou a Transforte Alagoas, que por sua vez recebeu ativos da Transforte Norte para sua constituição, restando evidenciada a sucessão entre elas, tem aplicabilidade os arts. 10 e 448 da CLT. De outra parte, tendo em vista que a empresa Nordeste compunha o mesmo grupo econômico da Transforte Norte e da Transforte Alagoas, antes mesmo de incorporar esta última, conclui-se que são todas solidariamente responsáveis pelos encargos trabalhistas, consoante preconiza o

art. 2º, § 2º, da CLT. Neste passo, prevalece, no caso em apreço, o entendimento de que as empresas participantes do mesmo grupo econômico sujeitam-se à execução promovida contra uma delas, de modo que a integração das demais no processo executório não decorre da formação do título executivo em face delas próprias, mas da participação no próprio consórcio empresarial, do qual pertence a executada. Agravo de petição improvido.⁴⁹

Dessa forma, como no grupo econômico, o empregado poderá, indistintamente, demandar contra qualquer dos consorciados, em razão da união de débitos.

Não obstante, verifica-se que o a legislação trabalhista não possuía qualquer regramento expresso quanto a existência de consórcio de empresas, sendo que tão somente a partir da edição da Lei 10.256/2001, foi acrescentado o artigo 25-A à Lei n. 8.212/91, com o objetivo de criar o “ consórcio simplificado de produtores rurais”, formado pela união de produtores rurais pessoas físicas.

Nesse sentido, vejamos entendimento de Luciano Martinez:

Segundo tal sistemática, esses produtores rurais pessoas físicas outorgam poderes a um representante escolhido dentre eles para contratar, gerir e despedir trabalhadores para a prestação de serviços ao consórcio, mediante documento registrado em cartório de títulos e documentos. Segundo o § 3º do referido art. 25-A, os produtores rurais integrantes do consórcio rural seriam responsáveis solidários em relação às obrigações previdenciárias.⁵⁰

⁴⁹ Processo: AP - 0111200-80.2004.5.06.0001, Redator: Desembargador Fabio Andre de Farias, DJ: 19/07/2017.

⁵⁰ MARTINEZ. Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 7ª Edição. São Paulo. Editora Saraiva, 2016, página 455.

Corroborando o entendimento doutrinário acima transcrito, por analogia, também há aplicação em casos de consórcios de empregadores urbanos.

Novamente quanto à responsabilização solidária das empresas consorciadas, a mesma também será de caráter dualista.

Isso porque, conforme o entendimento de Maurício Godinho Delgado, “será dualista, uma vez que certamente envolve não só obrigações como também direitos empresariais”.⁵¹

Tais fatos salientam que independentemente de onde haja necessidade de força de trabalho diversificada, seja na cidade ou no campo, o consórcio de empregadora surgirá como solução jurídica eficaz, de modo que atenderá não só as exigências das empresas, mas também assegurará a garantia de eventuais empregados na seara trabalhista, em razão da possibilidade de reconhecimento de responsabilidade solidária.

3.5. A responsabilidade trabalhista na falência ou recuperação judicial

Conforme o entendimento de Alexandre Agra Belmonte, “a lei de falência e recuperação judicial teve por finalidade de compatibilizar os riscos da insolvência com o perfil empresarial e as características da economia globalizada”.⁵²

Isso porque, diante do princípio do estímulo à atividade econômica, as empresas são importantes engrenagens para a economia do país, visto que geram empregos, contribuem com pagamento de impostos e desenvolvem relações no mercado financeiro.

⁵¹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14ª edição. São Paulo: Editora LTr, 2015, página 541.

⁵² BELMONTE. Alexandre Agra. *A responsabilidade da empresa por sucessão e suas exceções*. Revista do TRT/EMATRA - 1ª Região, Rio de Janeiro, v. 18, n. 44, jul./dez. 2007, página 62.

Da mesma forma, verificam-se todos os efeitos da insolvência são diretamente refletidos ao mercado de trabalho, de modo a recuperar o negócio da forma mais efetiva possível, a fim de que o pagamento dos credores seja efetivado.

Todavia, enquanto a recuperação possui como finalidade principal a continuidade do negócio após o saneamento das dívidas, na falência ocorrerá a administração do encerramento da empresa com o pagamento de todos os débitos, sendo que nas duas espécies a quitação das dívidas será realizada de acordo com a mesma ordem, sendo ela a formação do quadro de credores e a habilitação dos mesmos.

Inicialmente, os procedimentos de recuperação judicial e falência encontravam previsão no Decreto-Lei 7.661/45, sendo que em seu artigo 2ª havia a previsão de que o trespasse ocorria sem qualquer autorização de bens em casos de falência, ou seja, procedendo a alienação sem a autorização dos credores, os mesmos poderiam requerer a anulação da mesma, salvo em casos de o empresário possuir bens suficientes para a solução de seu passivo.

No mesmo sentido, entende os termos da Lei 11.101/2005, mais conhecida como Lei de Falências, manteve tal estipulação em seu artigo 94, inciso III, alínea c, conforme abaixo exposto:

Art. 94. Será decretada a falência do devedor que:

(...)

III – pratica qualquer dos seguintes atos, exceto se fizer parte de plano de recuperação judicial:

(...)

c) transfere estabelecimento a terceiro, credor ou não, sem o consentimento de todos os credores e sem ficar com bens suficientes para solver seu passivo.

Ainda sobre tal aspecto, vejamos entendimento exarado por Marcelo Andrade Féres:

A propósito, a hipótese de falência aqui tratada somente tem lugar na alienação do estabelecimento enquanto tal. Não há que se falar nessa hipótese quando o empresário aliena apenas parte dos elementos que compõem o estabelecimento ou mesmo quando todos eles estão alienados sem ser uma unidade funcional, ou seja, no caso de ser desarticulado o estabelecimento e serem alienados os bens que o integram.⁵³

Todavia, muito embora tenhamos a previsão da legislação falimentar, a mesma não poderá ser interpretada de forma isolada, visto que o Código Civil, em seu artigo 1.146 é claro ao afirmar que há responsabilidade solidária das partes envolvidas no negócio jurídico.

Novamente, vejamos trecho da legislação supracitada.

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.

Da mesma forma, quanto à sucessão de empresas, o artigo 141, inciso II da Lei de Falências estabelece em seu segundo parágrafo que os empregados do devedor falido, contratados pelo arrematante, serão admitidos mediante novos contratos e o mesmo não responderá por obrigações decorrentes

⁵³ FERES, Marcelo Andrade. *Estabelecimento Empresarial – Trespasse e Efeitos Obrigacionais*. 1ª Edição. São Paulo. Editora Atlas, 2007, página 131.

do contrato anterior. Já na recuperação judicial, o artigo 60 estabelece que a alienação de filiais ou de unidades produtivas, o devedor estará livre e não haverá sucessão do arrematante nas obrigações do devedor.

Nesse sentido, vejamos entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 02ª Região:

EMENTA: RECUPERAÇÃO JUDICIAL E FALÊNCIA. SUCESSÃO TRABALHISTA. INOCORRÊNCIA

Com o advento da Lei 11.101 /05, o objeto da alienação realizada sob o seu amparo está livre de quaisquer ônus, não cabendo falar em responsabilização solidária do arrematante pelas obrigações trabalhistas do antigo empregador. Recurso Ordinário a que se nega provimento.⁵⁴

Todavia, diante do já exposto, tais entendimentos geram divergência quanto a aplicação dos artigos 10 e 448 da CLT, posto que são claros ao afirmar que em casos de alteração da estrutura jurídica da empresa ou até mesmo a mudança de sua propriedade não afetará os direitos adquiridos ou os contratos de trabalho dos empregados.

De modo a ampliar o entendimento descrito, veja-se posicionamento de Amauri Mascaro Nascimento:

Não configurará, também, na falência, sucessão a alienação dos bens arrematados, nem o arrematante será considerado sucessor (artigo 141, II), de modo que os trabalhadores não poderão executá-los para cobrar sua dívida afetado, assim também na falência, o disposto no art. 448 da CLT. Os empregados poderão

54 Processo: RO 3494920125020 SP. Relatora Desembargadora Sidnei Alves Teixeira. DJ em 02/12/2013.

usar os créditos trabalhistas para comprar ou arrendar a empresa (artigo 145, § 2º).⁵⁵

No mesmo aspecto, verifica-se que o artigo 449 da CLT é claro ao afirmar que os direitos provenientes do contrato de trabalho subsistirão em caso de falência. Veja-se texto integral do artigo mencionado.

Art. 449 - Os direitos oriundos da existência do contrato de trabalho subsistirão em caso de falência, concordata ou dissolução da empresa.

§ 1º - Na falência constituirão créditos privilegiados a totalidade dos salários devidos ao empregado e a totalidade das indenizações a que tiver direito.

§ 2º - Havendo concordata na falência, será facultado aos contratantes tornar sem efeito a rescisão do contrato de trabalho e consequente indenização, desde que o empregador pague, no mínimo, a metade dos salários que seriam devidos ao empregado durante o interregno.

No mesmo aspecto, vejamos entendimento de Alexandre Agra Belmonte:

Ora, se a CLT é uma lei especial, a de Falências também o é. Deve-se assim entender que a CLT, como regra, estabelece o princípio jurídico da sucessão nas transferências, exceto, por força de lei posterior à sua edição, nos casos de alienação conjunta ou separada de ativos, inclusive da empresa ou de suas filiais, destinadas à satisfação dos credores da massa, entre eles o trabalhista. E a nova lei assim o faz para permitir que a venda,

⁵⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 26ª edição. São Paulo. Editora Saraiva, 2011, página 685.

sem ônus possa alcançar bom preço no mercado e assim satisfazer os credores.⁵⁶

Desse modo, verifica-se incongruência de entendimentos acerca da responsabilidade em casos de falência ou até mesmo recuperação judicial, posto que há evidente conflito de normas nesse aspecto, sendo tão somente pacífico o entendimento de que, em casos de fraude, há responsabilização na modalidade solidária.

3.6. Efeitos da sucessão no contrato de trabalho

De acordo com o exposto em tópicos próprios, é cediço que os artigos 10 e 448 da CLT são claros em afirmar que “a alteração jurídica da empresa não afetará o contrato de trabalho”.

Isso porque, o objetivo da sucessão trabalhista é assegurar a manutenção dos contratos de trabalho existentes na organização empresarial, mesmo que ocorra qualquer alteração ou transferência da mesma.

No entanto, no que tange o contrato de trabalho, segundo o entendimento de Ariadne Maués Trindade:

O empregado não poderá recusar-se a prestar serviços para o sucessor, seu novo empregado, fora a hipótese já citada da morte do empresário individual. É que a sucessão de empregador não é ilegal e a lei já prevê proteção aos contratos de trabalho na hipótese de sua ocorrência.⁵⁷

⁵⁶ BELMONTE. Alexandre Agra. *A responsabilidade da empresa por sucessão e suas exceções*. Revista do TRT/EMATRA - 1ª Região, Rio de Janeiro, v. 18, n. 44, jul./dez. 2007, página 63.

⁵⁷ TRINDADE, Ariadne Maués. *Sucessão Trabalhista*. 1ª edição. São Paulo: Editora LTr, 2013, página 53.

Diante do exposto, verifica-se que, em regra, o empregado não poderá realizar qualquer oposição à sucessão de empregadores.

Contudo, é imperioso destacar que há exceções ao entendimento acima exposto, podendo gerar pedido de rescisão indireta por parte do empregado.

Todavia, com fundamentação no princípio da despersonalização da figura do empregador, a princípio inexistente previsão legal ou até mesmo suporte trabalhista acerca de eventual pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho, fundamentado no artigo 483 da CLT, em virtude da não concordância com a transferência da empresa.

Tal pleito poderá ser fundamentado, conforme exemplos descritos por Ariadne Maués Trindade, em casos de “o novo sucessor mude tão profundamente os princípios da organização que se torne absolutamente impossível ao empregado dar continuidade à relação”.⁵⁸

Quanto às obrigações trabalhistas, as vencidas à época do titular alienante, mas ainda não cumpridas, serão exigíveis, visto que a responsabilidade trabalhista existirá em função da empresa.

Já os empregados cujos contratos de trabalho, no momento da sucessão, estiverem suspensos ou interrompidos, manterão seu direito em reassunção de seus cargos, visto que a sucessão não extingue as relações de emprego temporariamente paralisadas por causas legais ou convencionais. No mesmo aspecto, verifica-se que a contagem dos períodos aquisitivos de férias dos empregados prosseguirá normalmente.

No que tange os contratos temporários, deverão prosseguir normalmente pelo sucessor, existindo o direito do empregado de cumpri-lo até o final, conforme anteriormente estipulado.

⁵⁸ TRINDADE, Ariadne Maués. *Sucessão Trabalhista*. 1ª edição. São Paulo: Editora LTr, 2013, página 54.

Quando se trata de débitos previdenciários assumidos pela empresa sucedida, os mesmos serão automaticamente transferidos ao sucessor, podendo haver ação de regresso que terá tramitação na Justiça Comum, visto que não deverá afetar os empregados.

Dessa forma, conforme exposto por Amauri Mascaro Nascimento, “os direitos trabalhistas são garantias impostas imperativamente, daí falarem alguns autores que uma exigência de ordem pública traz ineficácia de disposições de vontade nesses termos”.⁵⁹

Isto posto, salienta os motivos pelos quais, visando a garantia do empregado, estabelece o princípio da continuidade da relação de emprego, de modo que a empresa deverá observar a natureza alimentar do salário e a necessidade de manutenção do mesmo.

Por tal forma, é imperioso destacar que independentemente da modalidade de alteração na estrutura organizacional da empresa, é insuscetível a alteração do contrato de trabalho e, nos termos do artigo 453 da CLT, serão computados como tempo de serviço do empregado para o mesmo empregador, ainda que de forma não contínua, salvo em casos de dispensa por justa causa ou aposentadoria espontânea.

3.7. A cláusula de não responsabilização

Sem qualquer prejuízo ao exposto em tópicos próprios, onde, com fundamentação nos artigos 10 e 448 da CLT, a empresa sucedida não possui qualquer responsabilidade, é comum no mundo empresarial a estipulação contratual de cláusula de não responsabilização.

Segundo Maurício Godinho Delgado, “o adquirente ressalva o início de sua responsabilidade trabalhista somente a contar da transferência

⁵⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 26ª edição. São Paulo. Editora Saraiva, 2011, página 1111.

efetiva, firmando a responsabilidade do antigo empregador pelo passivo trabalhista existente até a mesma data”.⁶⁰

Muito embora algumas empresas optem pela transcrição de tais cláusulas, é imperioso destacar que as mesmas não possuem qualquer valor para a Justiça do Trabalho em eventual ação trabalhista em que seja arguida a responsabilidade da empresa sucedida pelos débitos anteriores à transferência.

Tal inobservância da cláusula é fundamentada no fato de que o instituto da sucessão de empresas é regulado por normas jurídicas imperativas, onde se torna irrelevante a existência de qualquer cláusula contratual nesse sentido formalizada entre as empresas sucessora e sucedida.

Isso porque, diante dos termos descritos na CLT, salvo as exceções já expostas, todos os débitos serão automaticamente transferidos à empresa adquirente/successora, sem qualquer responsabilização da sucedida, posto que eventuais cláusulas produzirão efeitos entre as empresas tão somente fora do âmbito trabalhista. Todavia, é imperioso destacar posicionamento de Mauricio Godinho Delgado, acerca da importância de tais cláusulas para regulação das relações jurídicas entre as empresas:

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

⁶⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. *Sucessão trabalhista: a renovação interpretativa da velha lei em vista de fatos novos*. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg. - Belo Horizonte, 29 (59): 85-98, Jan./Jun.99, página 96.

ressarcimento de gastos eventualmente realizados pelo adquirente no que tange aos períodos empregatícios anteriores à transferência.⁶¹

Desse modo, impende destacar que muito embora tais cláusulas não sejam consideradas para nenhum efeito na Justiça do Trabalho, diante da previsão expressa da CLT, poderão viabilizar, de forma muito mais simples, o ressarcimento da empresa adquirente, em outra esfera da Justiça, de eventuais verbas trabalhistas devidas no período em que a empresa sucedida possuía responsabilidade pelos contratos de trabalho.

3.8. O reconhecimento da sucessão trabalhista no Processo do Trabalho

Diante do exposto, verifica-se que muito embora a CLT seja expressa quanto a ausência de responsabilidade da empresa sucedida, salvo em caso de fraude, é importante salientar como e quando a sucessão trabalhista poderá ser reconhecida em eventual pleito em trâmite na Justiça do Trabalho.

Nesse sentido, o entendimento de Mauro Schiavi:

A sucessão de empresas pode ser reconhecida pelo Juiz do Trabalho em qualquer fase do processo, inclusive na execução, uma vez que o sucessor tem a chamada responsabilidade patrimonial, independentemente de ter figurado na fase de conhecimento, seus bens podem ser atingidos.⁶²

⁶¹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Sucessão trabalhista: a renovação interpretativa da velha lei em vista de fatos novos*. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg. - Belo Horizonte, 29 (59): 85-98, Jan./Jun.99, página 96.

⁶² SCHIAVI, Mauro. *Aspectos Polêmicos e Atuais da Sucessão de Empresas No Direito do Trabalho: Direito Material e Processual do Trabalho*. Suplemento Trabalhista LTr. V. 100/08. Ano 44. São Paulo. Editora LTr. 2008, página 5.

Diferentemente da fase de conhecimento, com fundamentação nos artigos 10 e 448 da CLT, na fase de execução, há possibilidade de o Juiz do Trabalho conhecer de ofício a sucessão de empresas, em razão da permissão do artigo 878 da CLT, *in verbis*.

Art. 878 - A execução poderá ser promovida por qualquer interessado, ou *ex officio* pelo próprio Juiz ou Presidente ou Tribunal competente, nos termos do artigo anterior.

Isso porque, o Código de Processo Civil atribui responsabilidade patrimonial a sujeitos que muito embora não sejam titulares do título executivo, poderão ter seus bens passíveis à execução.

Nesse sentido, vejamos entendimento de Humberto Theodoro Júnior:

Bens de ninguém respondem por obrigação de terceiro, se o proprietário estiver inteiramente desvinculado do caso do ponto de vista jurídico. Há casos, porém, em que a conduta de terceiros, sem levá-los a assumir posição de devedores ou das partes na execução, torna-os sujeito os aos efeitos desse processo. Isto é, seus bens particulares passam a responder pela execução, muito embora inexista assunção da dívida constante do título executivo. Quanto tal ocorre, são executados bens que não são do devedor, mas de terceiros, que não se obrigou, e, mesmo assim, responde pelo cumprimento das obrigações daquele. Trata-se como se vê, de obrigação puramente processual.⁶³

⁶³ THEODORO JÚNIOR, Humberto. *Comentários ao Código de Processo Civil*. 2ª Edição. Volume IV. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2003, página 222.

Diferente do que pode ser alegado, não há que se falar em qualquer violação dos princípios do contraditório e ampla defesa em casos de execução de bens de pessoas que não constem no título executivo, diante da permissão descrita no artigo 878 da CLT, supracitado.

Além disso, a empresa sucedida poderá contrapor sua inclusão em eventual reclamatória trabalhista através de meios processuais cabíveis, como embargos de terceiro e embargos à execução, previstos nos artigos 674 do CPC e 884 da CLT.

No mesmo sentido, verifica-se que diante da omissão da CLT na estipulação da execução da empresa sucedida, utiliza-se de forma subsidiária o conteúdo do artigo 790 do CPC, que disciplina:

Art. 790. São sujeitos à execução os bens:

I - do sucessor a título singular, tratando-se de execução fundada em direito real ou obrigação reipersecutória.

Diante de tal inclusão no polo passivo da demanda, a empresa sucessora poderá cobrar a sucedida nos débitos trabalhistas que lhe foram determinados à quitação, da mesma forma quando há cláusula de não responsabilização.

Da mesma forma, há possibilidade de inclusão da empresa sucedida no polo passivo, por meio de denunciação à lide, instituto jurídico definido por Mauro Schiavi como:

Trata-se de forma de intervenção de terceiros provocada ou coacta.

Diz o CPC, em seu artigo 127 que o terceiro figura como litisconsorte, mas segundo Dinamarco, isso está incorreto, pois o denunciado nada pede para si e também quanto a ele nada é pedido.

Pode dar-se pelo autor ou pelo réu. É exclusiva do processo de conhecimento, não sendo admitida no processo executivo ou cautelar.⁶⁴

A denunciação à lide está prevista no Capítulo II do CPC, e em seu artigo 125 encontra a seguinte definição:

Art. 125. É admissível a denunciação da lide, promovida por qualquer das partes:

I - ao alienante imediato, no processo relativo à coisa cujo domínio foi transferido ao denunciante, a fim de que possa exercer os direitos que da evicção lhe resultam;

II - àquele que estiver obrigado, por lei ou pelo contrato, a indenizar, em ação regressiva, o prejuízo de quem for vencido no processo.

§ 1º O direito regressivo será exercido por ação autônoma quando a denunciação da lide for indeferida, deixar de ser promovida ou não for permitida.

§ 2º Admite-se uma única denunciação sucessiva, promovida pelo denunciado, contra seu antecessor imediato na cadeia dominial ou quem seja responsável por indenizá-lo, não podendo o denunciado sucessivo promover nova denunciação, hipótese em que eventual direito de regresso será exercido por ação autônoma.

De acordo com as informações acima expostas, verifica-se que o próprio Código de Processo Civil permite eventual ação de regresso, com fundamentação no artigo 5º, inciso XXXV.

⁶⁴ SCHIAVI, Mauro. *Manual de Direito Processual do Trabalho*. 10ª Edição. São Paulo. Editora LTr, 2016, página 428.

Muito embora tenhamos diversas correntes que defendem a impossibilidade de intervenção de terceiros na Justiça do Trabalho, em razão de eventual prejuízo à característica precípua desta que seria a celeridade processual, Amauri Mascaro Nascimento entende em sentido contrário, conforme abaixo:

É evidente que a denunciação da lide, quando cabível no processo do trabalhista, só pode ser concebida como medida de defesa em juízo, daí por que aqueles que a concebem como meio de ataque para que o denunciante possa, nela, obter a condenação do denunciado certamente encontrarão enormes dificuldades em admiti-la na Justiça do Trabalho, porque é pacífico que está certamente não pode impor condenações ao denunciado para indenizar o denunciante. Assim, a sua admissibilidade no processo trabalhista só pode ser concebida à luz da concepção de defesa, para permitir ao juiz no processo, com a presença do denunciado, melhor conferir, de modo mais sólido e claro, o problema que lhe foi proposto pelo denunciante.⁶⁵

No mesmo aspecto, o Tribunal Superior do Trabalho, diante da Emenda Constitucional 45/2004, cancelou os termos da OJ 227 da SDI-1, que proibia a denunciação à lide no processo do trabalho, diante de entendimento de que a mesma não tinha competência para a apreciação de relação jurídica de terceiros, tampouco acerca de direito de regresso.

Todavia, não obstante ao exposto, nem sempre será totalmente conveniente ao processo o deferimento de denunciação à lide da empresa sucedida.

⁶⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito Processual do Trabalho*, 20ª Edição, São Paulo, Editora Saraiva, 2001, página 351.

Dessa forma, cumprirá tão somente ao Juiz do Trabalho avaliar os benefícios processuais de tal denúncia, sempre baseando e fundamentando suas decisões de acordo com a legislação aplicável e os princípios que regulam o Direito do Trabalho, indeferindo a pretensão quando não trouxer benefícios aos litigantes, se inibição do direito de regresso.

Todavia, caso seja deferida a denúncia à lide, também competirá ao Juízo a estipulação dos limites de tal medida, visto que poderá fixar sua natureza jurídica apenas como modalidade defensiva, ou até mesmo dirimir o direito de regresso entre empresas sucessora e sucedida.

Por fim, ainda poderá o Juízo atribuir responsabilidade à empresa sucedida, em casos de fraude e até mesmo em casos de insuficiência patrimonial da empresa sucessora, sendo a empresa sucedida parte legítima para interpor recursos, inclusive em eventual fase de execução, em respeito ao princípio do contraditório e ampla defesa.

4. A TEORIA DA DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA

Após adentrar de forma específica na sucessão trabalhista e nas principais formas de responsabilização das empresas sucessora e sucedida, é importante destacar que tal responsabilidade poderá abranger seus sócios, por meio da desconsideração da personalidade jurídica.

Seu conceito encontra amparo no Direito Civil e no Direito Empresarial, na medida em que se utiliza do conceito de pessoa jurídica, mas com fraude à lei.

Nesse sentido, verifica-se o entendimento sedimentado por Bianca Bastos:

A adoção de uma visão ampla da fraude, como prevista no Direito Civil, levaria à conclusão de que ela a tudo corrompe, o que abrangeria todos os casos de prejuízo a terceiros e afronta a normas imperativas previstas no ordenamento jurídico, sendo desnecessária a consideração da personalidade jurídica.⁶⁶

No mesmo aspecto, verifica-se que Fábio Ulhoa Coelho, também entende a vinculação da desconsideração da personalidade jurídica em casos de fraude, no seguinte aspecto: “O juiz pode decretar a suspensão episódica da eficácia do ato constitutivo da pessoa jurídica, se verificar que ela foi utilizada como instrumento para a realização de fraude ou abuso de direito”.⁶⁷

⁶⁶ BASTOS, Bianca. *Limites da Responsabilidade Trabalhista na Sociedade Empresária: A Despersonalização do Empregador como Instrumento para Vinculação do Patrimônio do Sócio*. 1ª Edição. São Paulo. Editora LTr, 2011, página 93.

⁶⁷ COELHO, Fábio Ulhoa, *Desconsideração da personalidade jurídica*. São Paulo. Editora Revista dos Tribunais, 1989, página 54.

Isto posto, verifica-se que a desconsideração da personalidade jurídica pressupõe a existência de qualquer fraude no negócio jurídico, com a finalidade precípua de prejudicar terceiro.

Assim, deve-se considerar que o ordenamento jurídico, através da atribuição da personalidade jurídica, reconhece diferentes graus de organização, sendo que as mesmas possuem capacidade jurídica diferenciada, de modo que o fundamento de tal desconsideração não é realizado através de determinado ato, mas sim com fulcro na atividade societária.

Tal incidente é previsto no Capítulo IV do Código de Processo Civil, mais precisamente nos artigos 133 em diante, que preveem:

Art. 133. O incidente de desconsideração da personalidade jurídica será instaurado a pedido da parte ou do Ministério Público, quando lhe couber intervir no processo.

§ 1º O pedido de desconsideração da personalidade jurídica observará os pressupostos previstos em lei.

§ 2º Aplica-se o disposto neste Capítulo à hipótese de desconsideração inversa da personalidade jurídica.

Art. 134. O incidente de desconsideração é cabível em todas as fases do processo de conhecimento, no cumprimento de sentença e na execução fundada em título executivo extrajudicial.

§ 1º A instauração do incidente será imediatamente comunicada ao distribuidor para as anotações devidas.

§ 2º Dispensa-se a instauração do incidente se a desconsideração da personalidade jurídica for requerida na petição inicial, hipótese em que será citado o sócio ou a pessoa jurídica.

§ 3º A instauração do incidente suspenderá o processo, salvo na hipótese do § 2º.

§ 4º O requerimento deve demonstrar o preenchimento dos pressupostos legais específicos para desconsideração da personalidade jurídica.

Art. 135. Instaurado o incidente, o sócio ou a pessoa jurídica será citado para manifestar-se e requerer as provas cabíveis no prazo de 15 (quinze) dias.

Art. 136. Concluída a instrução, se necessária, o incidente será resolvido por decisão interlocutória.

Parágrafo único. Se a decisão for proferida pelo relator, cabe agravo interno.

Art. 137. Acolhido o pedido de desconsideração, a alienação ou a oneração de bens, havida em fraude de execução, será ineficaz em relação ao requerente.

Constituídas as sociedades empresariais através de pessoas jurídicas, que possuem distinta esfera subjetiva de direitos e obrigações com relação aos membros que a constituem, apenas o patrimônio social é vinculado ao cumprimento das obrigações da sociedade, posto que a distinção existente entre o sócio e a sociedade empresarial impede a satisfação do crédito no patrimônio civil dos sócios.

É importante salientar que tal regramento decorre do princípio da autonomia patrimonial da pessoa jurídica, sendo estímulo para a atividade econômica e justamente diante da intenção de proteção de tal princípio, que a teoria da desconsideração da personalidade jurídica foi formulada.

A proteção da pessoa jurídica tem a finalidade de impedir o comprometimento de interesses que se relacionam com o desenvolvimento da atividade empresarial, visto que a manutenção da empresa não afeta tão somente os interesses dos sócios, mas também dos empregados que intencionam a manutenção de seus empregos e, ainda, há o interesse da geração e quitação de tributos, ampliando a máquina que move a economia do país.

Por tal forma, há priorização da continuidade da atividade empresarial, tratando a despersonalização como uma modalidade da responsabilidade empresária, onde o sócio responderá pessoalmente por eventuais débitos causados pela empresa, mas sem extingui-la.

O artigo 50 do Código Civil Brasileiro é claro ao informar quais serão os requisitos para a efetiva aplicação da teoria da desconsideração da personalidade jurídica, de modo que, antes de adentrar de forma específica nos requisitos, veja-se os termos do artigo supramencionado.

Art. 50. Em caso de abuso da personalidade jurídica, caracterizado pelo desvio de finalidade, ou pela confusão patrimonial, pode o juiz decidir, a requerimento da parte, ou do Ministério Público quando lhe couber intervir no processo, que os efeitos de certas e determinadas relações de obrigações sejam estendidos aos bens particulares dos administradores ou sócios da pessoa jurídica.

Diante do artigo acima transcrito, verifica-se que o principal pressuposto para a desconsideração da personalidade jurídica é a incompatibilidade entre o ordenamento jurídico e as circunstâncias que se alcançaria pela má utilização do instituto da pessoa jurídica, ou seja, pressupõe-se a existência de fraude.

No mesmo sentido, tem-se o entendimento de Fábio Ulhoa Coelho:

A desconsideração da personalidade jurídica é uma elaboração teórica destinada à coibição das práticas fraudulentas que se valem da pessoa jurídica. E é, ao mesmo tempo, uma tentativa de preservar o instituto da pessoa jurídica, ao mostrar que o

problema não reside no próprio instituto, mas no mau uso que se pode fazer dele.”⁶⁸

Outro requisito disposto no artigo 50 do Código Civil é o da confusão patrimonial, onde a mesma por si só não é suficiente para ensejar a desconsideração da personalidade jurídica, posto que constitui forma de tão somente comprovar que houve abuso na utilização de tal personalidade.

É imperioso destacar que tanto a confusão patrimonial quanto o desvio de finalidade remetem ao próprio abuso de personalidade jurídica, em que também se inserem os conceitos de fraude e abuso de poder.

4.1. Desconsideração da personalidade jurídica na Justiça do Trabalho

Quanto a aplicação de tal instituto na Justiça do Trabalho, é importante salientar que não há qualquer dispositivo legal expresso contemplando tal teoria.

Todavia, segundo Rubens Requião há a aplicabilidade do artigo 2º, parágrafo 2º da CLT em tal teoria, senão vejamos:

Quando a Consolidação das Leis do Trabalho, por exemplo, no artigo 3º, concebe como uma única entidade econômica a união de empresas ou entre a empresa “mater” e suas filiais para os efeitos do direito social, nada mais está admitindo senão a aplicação da doutrina, pois despreza e penetra o “véu” que as encobre e individualiza, desconsiderando a personalidade independente de cada uma das subsidiárias. Outros exemplos em nossa legislação positiva, sobretudo no campo do direito tributário, poderiam ser invocados, para demonstrar-se a

⁶⁸ COELHO, Fábio Ulhoa. *Desconsideração da personalidade jurídica*. São Paulo. Editora Revista dos Tribunais, 1989, página 13.

adequação da doutrina ao direito brasileiro. Mas o nosso objetivo se cinge ao seu estudo no campo do direito comercial.⁶⁹

No entanto, é importante salientar que o artigo 2º, parágrafo segundo da CLT é claro ao dispor acerca da responsabilidade solidária, criando possibilidade ao empregador exigir o débito decorrente do contrato de trabalho de qualquer um dos devedores, havendo que se falar em direito de regresso entre codevedores.

Todavia, verifica-se que o direito de regresso possui total incompatibilidade com a teoria da desconsideração da personalidade jurídica, posto que quando há desconsideração da personalidade em razão de fraude ou até mesmo abuso na autonomia patrimonial, o sócio não possui qualquer direito de regresso contra a sociedade empresária.

Dessa forma, verifica-se que a dívida estabelecida no artigo 2º, parágrafo segundo da CLT nada possui relação com aquela advinda da desconsideração da personalidade jurídica.

Contudo, não há qualquer questionamento acerca de que a responsabilidade solidária tem como finalidade a proteção do empregado, garantindo-lhe a liquidação de eventual crédito trabalhista, sendo desnecessária qualquer fundamentação a seu respeito, posto que decorre de lei ou também da vontade das partes.

Por fim, verifica-se que no instituto da sucessão de empresas há incompatibilidade entre a responsabilidade solidária eventualmente atribuída em casos de fraude e a desconsideração da personalidade jurídica, devendo esta somente ser utilizada em casos de meios ineficazes de execução da empresa que detinha o contrato de trabalho, sem qualquer relação com a sucedida.

⁶⁹REQUIÃO, Rubens. *Abuso de Direito e Fraude Através da Personalidade Jurídica*. In: Revista dos Tribunais, São Paulo, Editora Revista Dos Tribunais, ano 58, v. 510, 1969, página 20.

4.2. Do incidente de desconsideração da personalidade jurídica

Não obstante as considerações sobre o tema acima dispostas, é imperioso salientar que o Código de Processo Civil vigente a partir de 2015 adotou procedimento, chamado “incidente de desconsideração da personalidade jurídica, previsto nos artigos 133 a 137 do Diploma legal mencionado, cujo texto legal segue abaixo, *in verbis*.

Art. 133. O incidente de desconsideração da personalidade jurídica será instaurado a pedido da parte ou do Ministério Público, quando lhe couber intervir no processo.

§ 1º O pedido de desconsideração da personalidade jurídica observará os pressupostos previstos em lei.

§ 2º Aplica-se o disposto neste Capítulo à hipótese de desconsideração inversa da personalidade jurídica.

Art. 134. O incidente de desconsideração é cabível em todas as fases do processo de conhecimento, no cumprimento de sentença e na execução fundada em título executivo extrajudicial.

§ 1º A instauração do incidente será imediatamente comunicada ao distribuidor para as anotações devidas.

§ 2º Dispensa-se a instauração do incidente se a desconsideração da personalidade jurídica for requerida na petição inicial, hipótese em que será citado o sócio ou a pessoa jurídica.

§ 3º A instauração do incidente suspenderá o processo, salvo na hipótese do § 2º.

§ 4º O requerimento deve demonstrar o preenchimento dos pressupostos legais específicos para desconsideração da personalidade jurídica.

Art. 135. Instaurado o incidente, o sócio ou a pessoa jurídica será citado para manifestar-se e requerer as provas cabíveis no prazo de 15 (quinze) dias.

Art. 136. Concluída a instrução, se necessária, o incidente será resolvido por decisão interlocutória.

Parágrafo único. Se a decisão for proferida pelo relator, cabe agravo interno.

Art. 137. Acolhido o pedido de desconconsideração, a alienação ou a oneração de bens, havida em fraude de execução, será ineficaz em relação ao requerente.

Tal procedimento é considerado por muitos como espécie de intervenção de terceiros, onde a legislação civil buscou mais uma forma para a execução do crédito devido, da mesma forma que muitos doutrinadores da área trabalhista considerem pela adoção do incidente na Justiça do Trabalho.

Isso porque, o incidente de desconconsideração da personalidade jurídica nada mais é do que incidente processual que provoca a intervenção forçada de um terceiro, sendo ele sócio ou membro da sociedade que será incluído no processo de modo a promover a quitação de eventuais obrigações.

De todo modo, caso haja decisão em eventual processo de que não é devida a desconconsideração, aquele citado através do incidente será excluído da ação. Em caso contrário, o terceiro incluído pelo incidente, passará a ocupar a figura de litisconsorte passivo.

De acordo com o entendimento de Mauro Schiavi, o incidente poderá ser utilizado no Processo do Trabalho, no seguinte sentido:

- a) A omissão legal da legislação trabalhista quanto à questão;
- b) A Justiça do Trabalho utiliza as regras de direito material previstas no Código de Defesa do Consumidor e Código Civil

para fundamentar a desconsideração da personalidade jurídica, tanto direta quanto inversa;

c) A observância do devido processo legal, oportunizando o contraditório prévio antes de invadir a esfera patrimonial do sócio, ou da pessoa jurídica (teoria inversa);

d) A justiça do equilíbrio e do procedimento.⁷⁰

No mesmo sentido, verifica-se que a Lei 13.467/2017 pacificou o entendimento de aplicação do incidente processual na Justiça do Trabalho, acrescentando à CLT o artigo 855-A, que dispõe:

Art. 855-A. Aplica-se ao processo do trabalho o incidente de desconsideração da personalidade jurídica previsto nos arts. 133 a 137 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 - Código de Processo Civil.

§ 1º Da decisão interlocutória que acolher ou rejeitar o incidente:

I - na fase de cognição, não cabe recurso de imediato, na forma do § 1º do art. 893 desta Consolidação;

II - na fase de execução, cabe agravo de petição, independentemente de garantia do juízo;

III - cabe agravo interno se proferida pelo relator em incidente instaurado originariamente no tribunal.

§ 2º A instauração do incidente suspenderá o processo, sem prejuízo de concessão da tutela de urgência de natureza cautelar de que trata o art. 301 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 (Código de Processo Civil).

⁷⁰ SCHIAVI, Mauro. *Manual de Direito Processual do Trabalho*. 10ª Edição. São Paulo. Editora LTr, 2016, página 1084.

Todavia, não obstante a atual autorização legal para a utilização de tal procedimento na Justiça do Trabalho, o mesmo possui críticas quanto a sua aplicação.

Isso porque, Mauro Schiavi entende que “referido incidente de descon sideração provoca complicadores desnecessários à simplicidade da execução trabalhista, atrasando o procedimento”.⁷¹

Tal crítica é justificável no sentido que o artigo 134, parágrafo terceiro do CPC é claro ao afirmar que o processo deverá ser suspenso quando instaurado o incidente e, tendo em vista que o crédito trabalhista possui natureza alimentar e, muitas vezes, há urgência por parte do autor da ação no recebimento dos créditos decorrentes do contrato de trabalho.

De todo modo, verifica-se que a aplicação do referido incidente na fase de conhecimento do processo trabalhista não poderá ocorrer, visto que os bens dos sócios já responderão pela satisfação da dívida, independentemente de figurarem na fase de conhecimento.

Contudo, deverá ocorrer discricionariedade do Juiz do Trabalho avaliar, de acordo com os princípios norteadores do Processo do Trabalho a melhor maneira de aplicação do incidente, de modo a não prejudicar a parte tutelada, ou seja, o empregado.

4.3. Limitação da responsabilidade do Sócio retirante

Sem qualquer prejuízo aos tópicos anteriores, bem como à legislação trabalhista em vigor, é imperioso salientar que o sócio retirante da sociedade também poderá ser responsável por eventuais verbas decorrentes de ação trabalhista.

⁷¹ SCHIAVI, Mauro. *Manual de Direito Processual do Trabalho*. 10ª Edição. São Paulo. Editora LTr, 2016, página 1085.

O Código Civil dispõe acerca do tema em seu artigo 1003, no seguinte aspecto:

Artigo 1003: A cessão total ou parcial de quota, sem a correspondente modificação do contrato social com o consentimento dos demais sócios, não terá eficácia quanto a estes e a sociedade.

Parágrafo único: até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, responde o cedente solidariamente com o cessionário, perante a sociedade e terceiros, pelas obrigações que tinha como sócio.

No mesmo sentido, verifica-se o entendimento da Lei 13.467/2017, modificou a CLT, incluindo o artigo 10-A e alterando o artigo 11, descrevendo sobre a responsabilização do sócio retirante, conforme abaixo exposto:

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. 11. A pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos para os trabalhadores

urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

Nesse sentido, conforme dispositivos legais acima descritos verifica-se que o sócio que se desliga da sociedade só poderá ser responsabilizado por dívidas trabalhistas, de forma subsidiária, no período máximo de até dois anos da respectiva averbação no contrato, posto que a responsabilização solidária do sócio retirante apenas ocorre com a comprovação de fraude na alteração societária, assim como na responsabilidade solidária em casos de sucessão de empresas, conforme já exposto.

Tal responsabilização e modificação legal, é importante de modo a evitar que o sócio se retire da sociedade em período de crise da mesma, procurando fraudar eventual responsabilização em ação trabalhista, resultando em responsabilidade solidária.

Por tal forma, quanto a esse aspecto, não se vislumbra verdadeira mudança, com relação à nova Consolidação das Leis do Trabalho, pois se trata tão somente de inclusão da lei trabalhista de interpretação já adotada na lei civil.

CONCLUSÃO

Como forma de conclusão do presente trabalho, verifica-se que a legislação trabalhista buscou modernização com o advento da reforma proposta pela Lei 13.467/2017, onde buscou consolidar o entendimento de inexistência de responsabilidade trabalhista da empresa sucessora, à exceção de comprovação de fraude.

Isso porque, diante da atualidade do tema, com a crise no mercado financeiro brasileiro e a constante necessidade das empresas de se manterem estruturadas, uma das possibilidades é a alteração de sua estrutura organizacional.

Com relação à natureza jurídica da sucessão trabalhista constata-se que é própria, ou seja, a doutrina ao compará-la com elementos de institutos próximos como do Direito Civil, percebe que a sucessão se particulariza.

Dentro desse aspecto, vale destacar que o instituto da sucessão trabalhista está basicamente fundado nos princípios da proteção, da continuidade da relação de emprego e no princípio da despersonalização do empregador.

O primeiro está presente no instituto da sucessão trabalhista, vez que o legislador buscou proteger os empregos e os direitos adquiridos dos trabalhadores para que assim o empregado não fique dependendo do antigo nem do novo empregador, independente de quem esteja à frente da empresa.

Já com relação ao princípio da continuidade da relação de emprego, o objetivo é proteger o empregado, mesmo depois de ter ocorrido à sucessão de empregadores.

Destaca-se, dentro dos princípios que norteiam a sucessão, o da despersonalização do empregador, que tem como objetivo principal permitir a concretização do princípio da continuidade da relação empregatícia, impedindo que essa relação se rompa em função da substituição do titular do empreendimento empresarial em que se encontra inserido o empregador, bem

como garantir os direitos dos empregados, tendo em vista as frequentes mudanças vivenciadas no sistema econômico contemporâneo.

Com relação aos tipos sucessórios, importante deixar claro que, em todos os tipos societários especificados, os contratos de trabalho permanecem inalterados e, conseqüentemente, os direitos adquiridos dos empregados são mantidos como se nenhuma modificação tivesse ocorrido.

Após, salienta-se que, em regra, a empresa sucedida não é responsável pelos débitos, inclusive trabalhistas, decorrentes da sucessão empresarial, com exceção de ocorrência de fraude, existência de grupo econômico, consórcio, em razão da consideração de empregador único e até mesmo em casos de falência ou recuperação judicial.

No mesmo aspecto, verifica-se que no que tange os efeitos sucessórios no contrato de trabalho, via de regra o empregado não poderá se insurgir quanto ao novo empregador, à exceção de descumprimento dos fundamentos basilares do contrato de trabalho, ensejando pedido de rescisão indireta.

Corroborando o exposto, verifica-se que a sucessão empresarial poderá ser reconhecida a qualquer tempo pelo Juiz do Trabalho, sendo que caberá ao mesmo avaliar as condições da alteração societária, e enquadrar a responsabilidade da empresa sucedida conforme a mesma.

Por fim, verifica-se que a Teoria da Desconsideração da pessoa jurídica não tem completa aplicação na Justiça do Trabalho em caso de sucessão empresarial, posto que a empresa sucedida que seria responsável por eventuais parcelas devidas em caso de fraude ou até mesmo insuficiência econômica da empresa sucessora, sem que o patrimônio de seus sócios seja diretamente envolvido.

Em suma, a sucessão não prejudica tais direitos dos empregados independentemente da forma que for realizada, sendo que a regra geral, estabelecida pela CLT e corroborada pelo entendimento doutrinário e dos

Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho é que a empresa sucedida não possui qualquer responsabilização por eventuais verbas trabalhistas a serem cobradas.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Isis. *Curso de Legislação do Trabalho*. 4ª Edição. São Paulo. Sugestões Literárias. 1981.

ARRUDA, Ana Luísa de Oliveira Nazar de. *Cartórios Extrajudiciais – Aspectos Cíveis e Trabalhistas*. 1ª Edição. São Paulo. Editora Atlas, 2008.

BASTOS, Bianca. *Limites da Responsabilidade Trabalhista na Sociedade Empresária: A Despersonalização do Empregador como Instrumento para Vinculação do Patrimônio do Sócio*. 1ª Edição. São Paulo. Editora LTr, 2011.

BELMONTE, Alexandre Agra. *A responsabilidade da empresa por sucessão e suas exceções*. Revista do TRT/EMATRA - 1ª Região, Rio de Janeiro, v. 18, n. 44, jul./dez. 2007.

COELHO, Fábio Ulhoa. *Desconsideração da personalidade jurídica*. São Paulo. Editora Revista dos Tribunais, 1989.

_____. *Manual de Direito Comercial – Direito de Empresa*. 23ª Edição. São Paulo. Editora Saraiva, 2011

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14ª edição. São Paulo: Editora LTr, 2015.

_____. *Sucessão trabalhista: a renovação interpretativa da velha lei em vista de fatos novos*. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg. - Belo Horizonte, 29 (59): 85-98, Jan./Jun.99.

DI PIETRO, Maria Sylvia. *Direito Administrativo*. 26ª edição. São Paulo: Editora Atlas, 2016.

FERES, Marcelo Andrade. *Estabelecimento Empresarial – Trespasse e Efeitos Obrigacionais*. 1ª Edição. São Paulo. Editora Atlas, 2007.

FONSECA Rodrigo Dias da. *Sucessão de Empresas no Direito do Trabalho*. *Jornal Trabalhista*. Brasília, ano XV, n. 740, p.1384, 14.dez.1998.

GOMES, Orlando; VARELA, Antunes. *Direito econômico, os grupos de sociedade e a relação de trabalho*. São Paulo: Saraiva, 1977.

GONÇALVES, Carlos Roberto. *Direito Civil Brasileiro – Teoria Geral das Obrigações*. 8ª Edição. São Paulo. Editora Saraiva, 2011.

MAGANO, Octavio Bueno. *Grupos de Empresas no Direito do Trabalho*. São Paulo. Editora Revista dos Tribunais. 1979.

MARTINEZ. Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 7ª Edição. São Paulo. Editora Saraiva, 2016.

MORAES, Alexandre De. *Direito Constitucional*. 32ª edição. São Paulo: Editora Atlas, 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 26ª edição. São Paulo. Editora Saraiva, 2011.

_____. *Curso de Direito Processual do Trabalho*, 20ª Edição, São Paulo, Editora Saraiva, 2001.

NEGRÃO, Ricardo. *Direito Empresarial – Estudo Unificado*. 5ª edição. São Paulo: Editora Saraiva, 2014.

PEREIRA, Caio Mario da Silva. *Instituições de Direito Civil: Teoria Geral das Obrigações*. 20ª Edição. Atualizada por: Luiz Roldão de Freitas Gomes. Rio de Janeiro. Editora Forense. 2005.

PIRES, César Augusto. *A Polêmica da Sucessão Trabalhista em Face da Recuperação Judicial*. Suplemento Trabalhista LTr, 78. Editora LTr. 2010.

REQUIÃO, Rubens. *Abuso de Direito e Fraude Através da Personalidade Jurídica*. In: Revista dos Tribunais, São Paulo, Editora Revista dos Tribunais, ano 58, v. 510, 1969.

RODRIGUEZ, Americo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. 3ª edição. São Paulo: Editora LTr, 2000.

SCHIAVI, Mauro. *Manual de Direito Processual do Trabalho*. 10ª Edição. São Paulo. Editora LTr, 2016.

_____. *Aspectos Polêmicos e Atuais da Sucessão de Empresas No Direito do Trabalho: Direito Material e Processual do Trabalho*. Suplemento Trabalhista LTr. V. 100/08. Ano 44. São Paulo. Editora LTr. 2008.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. *Comentários ao Código de Processo Civil*. 2ª Edição. Volume IV. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2003.

TOMAZETTE, Marlon. *Curso de Direito Comercial – Teoria Geral e Direito Societário. Volume 1. 5ª Edição.* São Paulo: Editora Atlas, 2013.

TRINDADE, Ariadne Maués. *Sucessão Trabalhista.* 1ª edição. São Paulo: Editora LTr, 2013.

SITES CONSULTADOS

ARGENTINA, 1976, *Ley Del Contrato De Trabajo.* Disponível em: <<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/2500029999/25552/texact.htm>> - acesso em 18 de junho de 2017.

BRASIL. *Código Civil Brasileiro.* Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm> - acesso em 18 de junho de 2017.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).* Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> - acesso em 16 de junho de 2017.

BRASIL. *Constituição Brasileira de 1937.* Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm> - acesso em 18 de junho de 2017.

BRASIL. *Constituição Federal Brasileira de 1988.* Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> - acesso em 16 de junho de 2017.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 7.661 de 21 de junho de 1945*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De17661.htm> - acesso em 06 de agosto de 2017.

BRASIL. *Lei nº 62/1935*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1930-1949/L0062.htm> - acesso em 18 de junho de 2017.

BRASIL. *Lei nº 8.212 de 24 de julho de 1991*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212cons.htm> - acesso em 30 de julho de 2017.

BRASIL. *Lei nº 10.256, de 9 de junho de 2001*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10256.htm> - acesso em 30 de julho de 2017.

BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>.

BRASIL. *Lei de Falências e Recuperação Judicial*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11101.htm> - acesso em 06 de agosto de 2017.

BRASIL. *Lei de Licitações*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8666cons.htm> - acesso em 18 de junho de 2017.

BRASIL. *Lei Das Sociedades Anônimas*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6404compilada.htm> - acesso em 18 de junho de 2017.

BRASIL, *Tribunal Regional do Trabalho da 01ª Região*, Processo: RO 00108785120145010030 RJ. Relatora Desembargadora Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva. DJ em 31/03/2016. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/recurso-ordinario-ro-108785120145010030>>- acesso em 06 de agosto de 2017.

BRASIL, *Tribunal Regional do Trabalho da 02ª Região*, Processo: RO 3494920125020 SP. Relatora Desembargadora Sidnei Alves Teixeira. DJ em 02/12/2013. Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/recurso-ordinario-sp-00003494920125020083-a28-trt-2>> - acesso em 06 de agosto de 2017.

BRASIL, *Tribunal Regional do Trabalho da 04ª Região*, Processo: AP 01425001819985040101 RS Relator Desembargador José Cesário Figueiredo Teixeira. DJ em 21/05/2013. Disponível em: <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/agravo-de-peticao-ap-1425001819985040101-rs-0142500-1819985040101>> - acesso em 06 de agosto de 2017.

BRASIL. *Tribunal Regional do Trabalho da 06ª Região*, Processo: AP 0087000-63.2007.5.06.0143 - Relator: Desembargador Sergio Torres Teixeira. DJ em 07/09/2016. Disponível em: <<https://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/agravo-de-peticao-ap-870006320075060143>> - acesso em 06 de agosto de 2017.

BRASIL. *Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região*, Processo: AP - 0111200-80.2004.5.06.0001, Redator: Desembargador Fabio Andre de Farias, DJ: 19/07/2017. Disponível em: <<https://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/agravo-de-peticao-ap-1112008020045060001>> - acesso em 06 de agosto de 2017.

BRASIL, *Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região*, Processo: AP 490200501010000 DF Relator Desembargador Pedro Luis Vicentin Foltran. DJ em 08/03/2013. Disponível em: <<https://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/agravo-de-peticao-ap-490200501010000-df-00490-2005-010-10-00-0-ap-trt-10>> acesso em 06 de agosto de 2017.

BRASIL, *Tribunal Superior do Trabalho*, Processo: AIRR TST-RR-83-15.2010.5.11.0008. Relator: Ministro João Pedro Silvestrim. DJ em 24/10/2014.. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=0000083&digitoTst=15&anoTst=2010&orgaoTst=5&tribunalTst=11&varaTst=0008&submit=Consultar>>- acesso em 06 de agosto de 2017.

ESPAÑA, 1980, *Ley Del Estatuto de Los Trabajadores*. Disponível em. <http://www.ugt.cat/download/legislaci%C3%B3/eines/4_leyes_2016-2.pdf> - acesso em 18 de junho de 2017.

ITALIA, 1927, *La Carta Del Lavoro*. Disponível em: <<http://www.historia.unimi.it/sezione/fonti/codificazione/cartalavoro.pdf>> - acesso em 18 de junho de 2017.

UNIÃO EUROPEIA, 1977, *Diretiva do Conselho*. Disponível em: <<http://eur-lex.europa.eu/legalcontent/PT/TXT/?uri=CELEX%3A31977L0187>> – acesso em 18 de junho de 2017.