A Nova Caracterização da Sucessão Trabalhista

Adriana Goulart de Sena*

A Nova Caracterização da Sucessão Trabalhista[1]

Em direito, certo é que a realidade atua de forma decisiva, quer na interpretação doutrinária, quer na evolução jurisprudencial, quer na produção científica a propósito. E no Direito do Trabalho tal não se afigura diferente.

Dessa feita, imprescindível o exercício interpretativo conforme, magistralmente, consignado pelo Prof. **Aroldo Plínio Gonçalves**:

"Longe, também, de sugerir postura conservadora, a tarefa que se constitui não apenas no 'repensar o que já uma vez foi pensado', mas principalmente 'em pensar até ao fim o já pensado uma vez, - expressão utilizada por RADBRUCH para definir o próprio labor interpretativo - é, ainda, a alternativa de se projetar alguma luz sobre a própria realidade do Direito que tem vínculos direitos com o fator humano. Assim, embora não seja certo, porque intrincados fatores não autorizam tal previsão, sempre será possível que o resultado dessa tarefa contribua para que as transformações sociais possam se fazer não de

* Juíza do Trabalho, Titular da 1ª Vara do Trabalho de Contagem – MG
Professora Assistente do Departamento de Direito do Trabalho e Introdução ao Estudo do Direito
Mestre em Direito Comercial pela Universidade Federal de Minas Gerais

1 Impossível não declinar o meu sincero agradecimento ao sempre Professor Maurício Godinho Delgado, orientador na dissertação apresentado junto ao mestrado da Faculdade de Direito da UFMG, Doutor por essa Casa, estudioso do direito, inteligência cativadora, sendo um dos mais brilhantes Juízes mineiros e especial "mestre" do Direito do Trabalho pátrio.

modo caótico, mas com o mínimo de sofrimento possível, com a racionalidade que a época alcança."[2]

Realmente de suma importância o labor interpretativo e, especialmente, em um instituto exponencial no Direito como a "sucessão". Sabe-se que a palavra sucessão no Direito Civil possui várias acepções. Em sentido amplo é o ato pelo qual uma pessoa toma o lugar da outra, investindo-se, no todo ou em parte, nos direitos que lhe competiam. E, no seu sentido civilista restrito é "trasferência de herança".

Já no ramo especializado laboral, a sucessão trabalhista, também denominada de "sucessão de empregadores" consiste, segundo o estimado Professor Maurício Godinho Delgado, "no instituto justrabalhista em virtude do qual se opera, no contexto da transferência de titularidade de empresa ou estabelecimento, uma completa transmissão de créditos e assunção de dívidas trabalhistas entre alienante e adquirente envolvidos."[3]

Do conceito supra, pode-se pontuar duas questões singulares: o instituto que se está tratando é justrabalhista e o contexto é o de transferência de titularidade. Vale pontuar que a completa transmissão de créditos e assunção de dívidas não é especificidade do instituto trabalhista, uma vez que a sucessão civil a titulo universal (aquela do Direito Civil), também possui este efeito.

Preceitua o art. 10 da CLT que "qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados". E o art. 448 da CLT assevera que "a mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados".

---

2 GONÇALVES, Aroldo Plínio . Técnica processual e teoria do processo. Rio de Janeiro: Aide, 1992. p.14.

3 DELGADO, Maurício Godinho. Introdução ao direito do trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999. p.344.

Importa salientar que, apesar do diminuto rigor técnico da Consolidação na utilização da expressão "alteração na estrutura jurídica da empresa", do texto legal exsurge um caráter funcional que é o de realçar a despersonalização do empregador e vinculação do obreiro pelos laços empregatícios ao empreendimento empresarial, independentemente do seu titular.

As alterações que tendem a acontecer não se verificam nesta estrutura jurídica da empresa, mas sim na estrutura jurídica do titular da empresa que detém o controle da empresa e seus estabelecimentos, podendo este titular ser pessoa física, pessoa jurídica ou ente despersonificado.

Do teor dos dispositivos legais afere-se uma certa imprecisão e generalidade. As palavras e os verbos utilizados como: "qualquer alteração", "qualquer dessas alterações ou mudanças não afetará os contratos de trabalho" expressam este conteúdo general. Ademais, as próprias expressões que lei emprega possuem intenso conteúdo genérico como "qualquer" e "afetar os contratos...".

Essa imprecisão é detectada por **Maurício Godinho Delgado**, que, todavia, consigna que a abertura celetista é que tem permitido novas interpretações:

"Tal imprecisão e generalidade é que têm permitido à jurisprudência, hoje, alargar o sentido original do instituto da sucessão trabalhista, de modo a abarcar situações anteriormente tidas como estranhas à regência dos arts. 10 e 448 da CLT. Tais novas situações (tornadas comuns, no último lustro do milênio, pela política oficial de restruturação do sistema financeiro e pela política oficial de privatizações, por exemplo) conduziram a jurisprudência a reler os dois preceitos celetistas, encontrando neles um tipo legal mais amplo do que o originalmente concebido pela doutrina e jurisprudência dominantes."[4]

4 DELGADO, Maurício Godinho. Introdução ao direito do trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999. p.346.

A sucessão trabalhista opera-se por diversas fórmulas de modificações empresariais, ou seja, diversas "situações-tipo"[5]. As fórmulas societárias e empresariais não são o ponto primordial do instituto do transpasse. O cerne da questão sucessória é a não afetação dos contratos empregatícios dos obreiros pelas modificações intra ou interempresariais, ou seja, que não haja alteração das garantias relativas aos contratos laborais.

As chamadas "situações-tipo tradicionais"[6], são as que correspondem à interpretação majoritária que tradicionalmente se fazia do instituto sucessório. São situações clássicas.

A primeira situação-tipo tradicional é aquela que diz respeito à *"alteração na estrutura formal da pessoa jurídica"* que contrata sob a forma de emprego a força de trabalho. São modificações na modalidade societária (sociedade por cotas de responsabilidade limitada para Sociedade Anônima ou o inverso, por exemplo), processos de fusão, incorporação, cisão e outros correlatos ou, ainda, mudança de uma firma individual em direção ao modelo societário ou o inverso. É verdade que tais situações podem se desdobrar em inúmeras situações concretas emergidas da realidade prática do mercado empresarial.

Por exemplo, a alienação a qualquer título (aquisição de controle, incorporação, fusão, etc.) da titularidade de pessoa jurídica pode dar origem a uma nova pessoa jurídica titular do empreendimento e respectivos contratos de trabalho ou alcançar novo controlador para a antiga pessoa jurídica mantida. Em qualquer dos casos, a sucessão preserva com os novos empregadores os antigos contratos de trabalho, com todos os seus efeitos passados, presentes e futuros.

5 DELGADO, Maurício Godinho. Introdução ao direito do trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999. p.346.

6 DELGADO, Maurício Godinho. Introdução ao direito do trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999. p.346.

A segunda situação-tipo tradicional toca à *"substituição do antigo empregador por outra pessoa física ou jurídica"*. Esta substituição pode ocorrer por aquisição de estabelecimentos isolados ou em conjunto, ou aquisições da própria empresa em sua integralidade.

Da mesma forma como acima consignado, esta segunda situação-tipo pode se desdobrar em outras possibilidades concretas, como, por exemplo, a situação de alienação a qualquer título (compra e venda, arrendamento, etc.) de estabelecimento financeiro, industrial, comercial ou agroeconômico em que laboram empregados (ou conjunto de estabelecimentos), fixando novo titular para esses estabelecimentos alienados (agências, filiais, armazéns, unidades rurais, etc.). Preservados os contratos de trabalho em face dos novos empregadores, com todos os seus efeitos atuais, passados e futuros.

As situações-tipo tradicionais são predominantes e tendem a se acompanhar da *"continuidade prestação de labor pelo empregado"*. Em outras palavras, o contrato permanece íntegro com o novo empregador, mantida a prestação laborativa pelo antigo empregado.

Mas, tal característica, ou seja, a *"continuidade da prestação laborativa pelo obreiro"* nem sempre vai ocorrer nas situações-tipo da sucessão trabalhista conforme percebido pela jurisprudência trabalhista dos últimos anos do presente século. Essa releitura jurisprudencial do velho texto da Consolidação das Leis do Trabalho deu origem a situações-tipo novas de sucessão trabalhista.

As chamadas situações-tipo novas de sucessão multiplicaram-se no fim do século em decorrência da profunda reestruturação empresarial ocorrida no mercado brasileiro (especialmente, o mercado financeiro, de privatizações). São situações-tipo novas quaisquer mudanças intra ou interempresarial significativas que possam afetar os contratos de emprego.

Tais novas situações tiveram o condão de motivar uma nova leitura dos artigos 10 e 448, da CLT e o tipo legal encontrado foi mais extenso do que aquele originalmente concebido pela doutrina e jurisprudências majoritárias.

O que importa, ou seja, o sentido e os objetivos da sucessão trabalhista, nesse olhar contemporâneo, "residem na garantia de que qualquer mudança intra ou interempresarial não poderá afetar os contratos de trabalho (arts. 10 e 448, da CLT)."[7] A mudança na empresa que afete a garantia original dos contratos empregatícios provoca a incidência dos dispositivos legais pertinentes à hipótese sucessória, não sendo imprescindível a continuidade da prestação de serviço pelo obreiro ao sucessor.

Assim, tem-se que a "sucessão trabalhista" comporta dois modelos, um *tradicional* e o outro *extensivo*. Em posição relevante está o "*modelo tradicional*", uma vez que acolhe, mesmo hodiernamente, a maioria das situações fático-jurídicas oferecidas pela realidade empresarial e trabalhista. O "*modelo extensivo*", em posição não menos relevante, acolhe um número restrito de situações fático-jurídicas, mas de grande importância no mercado empresarial pátrio.

A idéia central e da qual não se afasta nenhum dos dois modelos, é que haja a transferência de uma universalidade; em outras palavras, que haja a "*transferência de parte significativa do(s) estabelecimento(s) ou da empresa de modo a afetar significativamente os contratos de trabalho*." (grifos no original)[8]

A passagem para outro titular de uma parte substancial de um complexo empresarial (bens materiais e imateriais), envolvendo de modo comprometedor o antigo complexo, pode sim ensejar a sucessão

7 DELGADO, Maurício Godinho. Introdução ao direito do trabalho. 2.ed. São Paulo: LTr, 1999. p.348.

8 DELGADO, Maurício Godinho. Introdução ao direito do trabalho. 2.ed. São Paulo: LTr, 1999. p.350.

de empregadores, haja vista a afetação de modo significativo os antigos contratos laborais.

A continuidade da prestação de serviço é requisito assimilado à noção de sucessão trabalhista pela vertente tradicional. Para tal, adere ao instituto sucessório a necessária continuidade da prestação laborativa pelo obreiro ao novo titular[9]. Fundem-se as empresas e os empregados passam a laborar para a nova organização societária ou, em outro exemplo, transfere-se um estabelecimento, mantendo-se os empregados nos antigos postos de trabalho.

Não se trata, é claro, de abolir este requisito, uma vez que em inúmeras situações fático-jurídicas ele estará presente e será de todo pertinente. O que se pretende distinguir, exatamente, como um novo modelo jurídico de pensamento, é que este requisito não é mais imprescindível à existência do instituto sucessório trabalhista.

A presença deste requisito ao lado do primeiro já mencionado (este sim imprescindível) torna inequívoca a incidência do tipo legal celetista sucessório. Ao se deparar o aplicador do direito com a continuidade laborativa e transferência interempresarial, haverá, inquestionavelmente, sucessão de empregadores com respeito ao novo titular da empresa ou estabelecimento.

Todavia, ausente o requisito da continuidade do trabalho sob a forma de emprego, a hipótese em exame, merecerá por parte do operador do direito uma análise mais acurada do tipo de transferência

9 Jurisprudência oriunda do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, denota acolhida desta vertente, a saber: Brasil. Distrito Federal. Tribunal Superior do Trabalho. Inocorre sucessão trabalhista quando o empregado não presta serviços ao sucessor, sendo este parte ilegítima para atuar no pólo passivo da ação. Recurso de revista. n.152.173/94.5. Relator Min. Galba Velloso. E, também: Brasil. Distrito Federal. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. A sucessão de empregadores se opera quando verificada efetiva sucessão nas obrigações relativas ao contrato de trabalho, sendo requisito essencial à sua caracterização a não-solução de continuidade na prestação de serviços. Recurso Ordinário n. 1.464/95. Relator Juiz Franklin de Oliveira. Acórdão de 23.06.95. DJU, pág. 8733. Ambas jurisprudências foram citadas por FONSECA, Rodrigo Dias da. Sucessão de empresas no direito do trabalho. Jornal Trabalhista. Brasília. ano XV. n.740, p. 1384, 14.dez. 1998.

empresarial ocorrida. É claro que *não será toda e qualquer transferência intraempresarial que ocasionará a sucessão de empregador , mas tão-somente aquela transferência que afetar de modo relevante (significativo) as garantias anteriores do contrato de emprego*. Esta é a lição do Prof. **Maurício Godinho Delgado**.[10]

Mas, por outro lado, transferências interempresariais que não tenham afetado, relevantemente, o contrato de trabalho poderão configurar a hipótese sucessória se acompanhadas da continuidade da prestação laborativa para o novo titular. A atuação do intérprete será imperativa, portanto.

Em nenhuma das duas vertentes se propugna pela irresponsabilidade do sucessor. A responsabilidade do novo titular está presente, mesmo que o contrato de trabalho não esteja mais em vigor. E assim se diz porque, uma vez operada sucessão, presente a assunção, em decorrência da lei, de todos os direitos e obrigações decorrentes do contrato de trabalho. Ora, valores devidos pelo antigo empregador são de responsabilidade daquele que assumiu o complexo empresarial ou o estabelecimento. Tal efeito responsabilizatório, inclusive, é aquele oriundo do direito civil, em nada diferindo quando aplicado no instituto justrabalhista. Seria um verdadeiro contra senso pretender que em um instituto oriundo do direito do trabalho, a responsabilidade do sucessor fosse mais acanhada do que aquela garantida pelo próprio direito civil.

Cláusulas contratuais excludentes de responsabilidade, firmadas entre o alienante e o adquirente, não tem valia na esfera trabalhista, uma vez que a assunção dos contratos pelo novo titular decorre de normas imperativas oriundas da legislação heterônoma. A valia de tais cláusulas se restringe à esfera comum

10 DELGADO, Maurício Godinho. Introdução ao direito do trabalho. 2.ed. São Paulo: LTr, 1999. p.352.

A doutrina tradicional costumava afirmar que o direito não mantém qualquer responsabilidade ao alienante pelos créditos trabalhistas referentes ao período anterior à transferência. A responsabilidade de tais créditos seria tão-somente do sucessor empresarial. Entretanto, essa questão não é pacífica em sede doutrinária, muito menos jurisprudencial. Desta feita, uns compreendem que a lei trabalhista não exclui a responsabilidade do sucedido. Outros, comungando com o entendimento clássico de imprescindibilidade da continuidade da prestação de serviço pelo obreiro, aduzem que, a princípio, inexiste a solidariedade de empresas na sucessão, todavia admitem a possibilidade de sua fixação para acrescer garantia ao trabalhador.

Na presença de fraude (art. 9°, da CLT), tanto a vertente clássica como a nova, admitem a responsabilização solidária do alienante. Alguns aduzem que a sanção para tal procedimento seria a nulidade do ato sucessório, com responsabilidade ilimitada para os envolvidos no trespasse.

Outros doutrinadores defendem uma idéia intermediária, sustentando a possibilidade de responsabilização do sucedido de *corte subsidiário*, quando o sucessor não puder garantir aos empregados a totalidade dos direitos. Essa responsabilização subsidiária se apresentaria quando ausente fraude ou simulação, uma vez que havendo mácula a responsabilidade seria de corte solidário, como se viu acima.

Na "Nova Caracterização da Sucessão Trabalhista", a jurisprudência tem procedido leitura no sentido de inferir a presença da responsabilidade de corte subsidiário do antigo empregador pelos valores resultantes dos respectivos contratos de trabalho. Verifica-se uma ampliação das possibilidades de responsabilização subsidiária do antigo titular do empreendimento. Tal responsabilização é admitida porque e quando comprometidas as garantias empresariais deferidas aos contratos de emprego e não apenas na presença de fraude (conforme pensa-

mento clássico). Assim, nesta vertente atual, a responsabilização do sucedido extrapola o campo da fraude, indo além daquela anterior e comumente aceita.

De outra forma, quando não houver *alienação,* a responsabilidade do empregador anterior subsiste, de corte subsidiário. É que nessas hipóteses de transferências precárias mais e mais são necessárias garantias ao crédito do obreiro, como por exemplo, no caso do arrendamento.

Considerando que os efeitos sucessórios que decorrem da lei, os vínculos sobrevivem automaticamente em face do fenômeno, não carecendo da concordância do trabalhador, nem do empregador, o que inadmitiria a denominada rescisão indireta (art. 483, da CLT)

Não se admite a inserção de cláusula contratual estabelecendo a dissolução contratual em caso de "cessão da empresa". Seria como admitir que o empregado pudesse renunciar a direitos futuros, ainda não integrados em seu patrimônio. Situação em confronto aos princípios do Direito do Trabalho e aos preceitos que regem a matéria (arts. 9º , 10, 448 e 468, da CLT).

Infelizmente, a realidade atual é de uma política oficial de prevalência do capital em detrimento do ser humano e até mesmo do próprio Estado, de reestruturação do sistema financeiro e das privatizações e de ausência de labor do obreiro para o novo adquirente, com o surgimento de partes "nobres" e partes "podres" .

Em épocas não tão distantes, instituições financeiras mal administradas (por negligência, ou até má-fé), sofriam a intervenção do Banco Central, eram liquidadas, faliam ou se tornavam bancos estatais [11].

11 BEBBER, Júlio César. Intervenção e liquidação extrajudicial de instituições financeiras - sucessão trabalhista - o caso da venda dos bancos sob intervenção. Revista LTr. São Paulo, v. 62, n.4, p.475, abr.1998. O referido autor elenca como exemplos da hipótese aludida como os casos do Banco Habitasul, do Banco Sulbrasileiro (hoje Banco Meridional), do Banco Andrade Arneux, do Banco Halles, do Banco Residência.

Hodiernamente, diante da política governamental econômica e a busca da manutenção de estabilidade monetária, o procedimento é diverso, tendo surgido a intervenção e a liquidação "sui generis", além do regime de "administração especial temporária".

A primeira disposição legal a propósito desta inovação nos procedimentos da Lei 6024/74 foi a Medida Provisória no. 1182 de 17 de novembro de 1995. Tal medida dispunha "sobre a responsabilidade solidária de controladores de instituições submetidas aos regimes de que tratam a Lei n. 6024, de 13 de março de 1974, e o Decreto-Lei n. 2321, de 25 de fevereiro de 1987; sobre a indisponibilidade de seus bens; sobre privatização de instituições cujas ações sejam desapropriadas, na forma do Decreto-Lei n. 2321, de 1987, e dá outras providências".

No art. 4º desta Medida Provisória ficou preceituado que:

"No resguardo da economia pública e dos interesses dos depositantes e investidores, o interventor, o liquidante ou o conselho diretor da instituição submetida aos regimes de intervenção, liquidação extrajudicial ou administração especial temporária, quando prévia e expressamente autorizado pelo Banco Central do Brasil, poderá:

I - transferir para outra ou outras sociedades, isoladamente ou em conjunto, bens, direitos e obrigações de empresa ou de seus estabelecimentos;

II - alienar ou ceder bens e direitos a terceiros e acordar a assunção de obrigações por outra sociedade;

III - proceder à constituição ou reorganização de sociedade ou sociedades para as quais sejam transferidos, no todo ou em parte, bens, direitos e obrigações da instituição sob intervenção, liquidação ou administração especial temporária, objetivando a continuação geral ou parcial de seu negócio ou atividade."

Depois foram sendo editadas pelo Poder Executivo várias medidas provisórias com a mesma ementa "Dispõe sobre medidas de

fortalecimento do Sistema Financeiro Nacional e dá outras providências", quais sejam: 1214, 1250, 1288, 1327, 1369, 1412, 1460, 1507, 1507-9 a 1507-26, 1604-27 a 1604-38. Esta última Medida Provisória (1604-38) é 22 de outubro de 1998 e foi publicada no Diário Oficial da União em 23 de outubro de 1998, tendo sido convertida na Lei n. 9.710, de 19 de novembro de 1998.

Na última disposição provisória e no texto convertido em lei, a referência introdutória feita era sobre disposições sobre "medidas de fortalecimento do Sistema Financeiro Nacional". No seus artigos 1º a saliência era ao PROER - Programa de Estímulo à Restruturação e ao Fortalecimento do Sistema Financeiro Nacional, sendo que a sutileza foi a tônica.

O texto da Medida Provisória inicial era enfático relativamente às formas de atuação do interventor com a autorização do Banco Central. O texto atual é o seguinte:

"O Programa de Estímulo à Restruturação e ao Fortalecimento do Sistema Financeiro Nacional instituído pelo Conselho Monetário Nacional com vistas a assegurar liquidez e solvência ao referido Sistema e a resguardar os interesses de depositantes e investidores, será implementado por meio de reorganizações administrativas, operacionais e societárias, previamente autorizadas pelo Banco Central do Brasil." Art. 1º da Medida Provisória 1604-31 de 02/04/98.

Os procedimentos "*sui generis*" instituídos por essas medidas provisórias e realizados pelo Banco Central, podem ser assim exemplificados:

".... separa-se o ativo (fundo de comércio com todo o patrimônio principal, destituído das dívidas) do passivo não relativo aos depósitos bancários. Àquele é entregue - alienado - para outra instituição financeira (no caso do Banco Econômico, ao Banco Excel; no

caso do Banco Bamerindus ao Banco HSBC), a qual continua a desenvolver normalmente as atividades bancárias; este, destituído de todo o seu ativo principal, fica sob intervenção."[12]

Efetivamente, não se está diante da intervenção preconizada pela lei 6024/74. A nova realidade econômica e a política governamental atual, induzem o surgimento de uma intervenção distinta, "sui generis". Assim, aos aplicadores do direito incumbe o desafio de realizar uma interpretação distinta, também "sui generis" para as situações dela decorrentes.

Os contratos denominados de "contrato particulares de compra e venda de ativos, assunção de direitos e obrigações e outras avenças", costumam prever que a assunção deva ser realizada através de aquisição apenas de determinados ativos e passivos, o que nos levaria a uma alienação parcial. Entretanto, a análise global do instrumento demonstra, na realidade, a alienação de toda organização produtiva. [13] Ora, alienada a "unidade econômico-jurídica", presente a hipótese sucessória trabalhista por sua nova caracterização.

Assim, pode ser dito que onde se verifique a ocorrência de transferência da carta patente, estar-se-á diante de hipótese sucessória na esfera trabalhista. Na realidade, ao ser transferida a carta patente, transferiu-se a atividade produtiva (fundo de comércio), sobre a qual pendia toda a atividade econômica que, permaneceu sendo desempenhada pelo comprador. [14]

12 BEBBER, Júlio César. Intervenção e liquidação extrajudicial de instituições financeiras - sucessão trabalhista - o caso da venda dos bancos sob intervenção. Revista LTr. São Paulo, v. 62, n.4, p.475, abr.1998.

13 BEBBER, Júlio César. Intervenção e liquidação extrajudicial de instituições financeiras - sucessão trabalhista - o caso da venda dos bancos sob intervenção. Revista LTr. São Paulo, v. 62, n.4, p.476, abr.1998.

14 A propósito dos efeitos do fundo de comércio em instituição bancária: Brasil. Brasília. Tribunal Superior do Trabalho. ATUAÇÃO DOS FUNDOS DE COMÉRCIO EM INSTITUIÇÃO BANCÁRIA. EFEITOS PARA A SUCESSÃO TRABALHISTA. Considerado inicialmente, em seu sentido lato, o fundo de comércio tem desafiado a argúcia dos juristas para enquadrá-lo nas categorias jurídicas tradicionais. Renomados juristas brasileiros, italianos, franceses, alemães, belgas desenvolveram, ao longo do tempo, diversas teorias a cerca de sua verdadeira natureza jurídica, chegando alguns, como Jean Escarra, a ensinar que a real natureza jurídica do fundo de comércio não se encontra ainda esclarecida . A despeito, todavia, desta controvérsia doutrinária, pode-se afirmar que, basicamente, o fundo de comér-

Entretanto, mesmo que não houvesse a transferência total da atividade produtiva, mas ocorresse transformação que pudesse afetar os contratos de trabalho e suas garantias, restaria operada a sucessão trabalhista pela sua nova caracterização.

Hoje a preocupação dos aplicadores do direito não reside apenas em fraudes tendentes à irresponsabilidade (art. 9º, da CLT), mas, especialmente, em situações legais excludentes de responsabilidades.

O Professor **Márcio Túlio Viana**, a propósito, cunhou a sugestiva expressão *"fraude através da lei"* e não apenas contra a lei. Esta assertiva surgiu a partir de situação distinta, entretanto, plenamente assimilável. Mister a transcrição dos seus judiciosos dizeres:

"Mas é especialmente no direito que as artimanhas acontecem, pois o interesse individual - constrangido pela lei - aspira a ser livre de novo; e *violar*, atacando de frente, é sempre mais arriscado do que *fraudar*, dissimulando o ataque. (....)

De certo modo, o caso das cooperativas é mais do que uma fraude à lei: é fraude através da lei, contra o direito. O pretexto é o desemprego; a razão é o lucro; o resultado é o subemprego."[15]

O tema sucessório permitiu à doutrina e jurisprudência trabalhista construírem um dos exemplos mais ricos de adequação da ordem jurídica à inovação dos fatos sociais. Situações NOVAS, desafiam a nossa INTELIGÊNCIA e merecem interpretações NOVAS. Felizmente, esse processo de adequação – embora ocorrido na fase de crise do

---

cio é o instrumento da atividade do empresário. No seu sentido estrito, pois - aqui especificamente em relação a instituição bancária - o fundo de comércio não só representa uma unidade econômica-produtiva, como a própria razão de existir do banco, pertinente as operações bancárias diatas acessórias (cobrança, caixa de segurança, etc) e, principalmente, as fundamentais (depósito, desconto, empréstimo, conta-corrente), ousando-se ainda incluir, mesmo com a discussão doutrinária a respeito, a clientela do banco. Frente a tais razões é de se reconhecer a ocorrência da sucessão trabalhista na hipótese sob exame. Recurso de revista conhecido, mas não provido.(sic). Recurso de Revista n. 49427/92.5. Ac. n. 1350/94. 5ª Turma. Rel. Min. Armando de Britto Acórdão de 10.06.94. Diário da Justiça, Brasília, p. 14.986. Banco de Dados do Serviço de Legislação e Jurisprudência do E. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

15 VIANA, Márcio Tulio. Fraude à Lei em tempos de crise in Temas de Direito e Processo do Trabalho. Coordenação: AMATRA III: Associação dos Magistrados da 3a Região. Belo Horizonte: Del Rey. 1997. p.160; 166.

Direito do Trabalho – ainda se mostrou preponderantemente influenciado pelos princípios centrais desse ramo jurídico de assegurar tutela especial à pessoa humana que trabalha na relação laborativa.

Resumo

O presente trabalho tem por escopo o estudo da sucessão na esfera juslaboral. A partir da normatização celetista do instituto que nos é fornecida pelo art. 10 e 448, será demonstrado que , apesar do diminuto rigor técnico da Consolidação na utilização da expressão "alteração na estrutura jurídica da empresa", do texto legal exsurge um caráter funcional que é o de realçar a despersonalização do empregador e vinculação do obreiro pelos laços empregatícios ao empreendimento empresarial, independentemente do seu titular.

A sucessão trabalhista opera-se por diversas fórmulas de modificações empresariais, ou seja, diversas "situações-tipo"[16] que podem ser tradicionais ou novas. As situações tradicionais são predominantes e, geralmente, possuem a característica da continuidade da prestação de serviços pelos empregados: *"alteração na estrutura formal da pessoa jurídica" ou "substituição do antigo empregador por outra pessoa física ou jurídica"* .

As chamadas situações-tipo novas de sucessão trabalhista multiplicaram-se no fim do século em decorrência da profunda reestruturação empresarial ocorrida no mercado brasileiro (especialmente, o mercado financeiro, de privatizações). São situações-tipo novas quaisquer mudanças intra ou interempresarial significativas que possam afetar os contratos de emprego. A mudança na empresa que afete a garantia original dos contratos empregatícios provoca a incidência dos dispositivos legais pertinentes à hipótese sucessória, não sendo impres-

16 DELGADO, Maurício Godinho. Introdução ao direito do trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999. p.346.

cindível a continuidade da prestação de serviço pelo obreiro ao sucessor. Não se trata, é claro, de abolir o requisito da continuidade da prestação de trabalho pelo empregado, uma vez que em inúmeras situações fático-jurídicas ele estará presente e será de todo pertinente. O que se pretende distinguir, exatamente, como um novo modelo jurídico de pensamento, é que este requisito não é mais imprescindível à existência do instituto sucessório trabalhista.