

3.2. A SUCESSÃO TRABALHISTA: UMA NOVA VISÃO

Elísio Augusto Meirelles Chelotti

Pós-graduado em Direito Material e Processual do Trabalho

O instituto da sucessão trabalhista é uma questão controversa, atualmente. Existem duas correntes, no mundo jurídico brasileiro, quanto à interpretação da aplicação desse dispositivo. A primeira é a mais conservadora e tradicional e se atém à figura regulada pelos artigos 10 e 448 da CLT. Para esses, sucessão só existe quando há alteração na estrutura formal da pessoa jurídica, com modificações na modalidade societária ou de processo de fusão, incorporação, cisão, mudança de uma firma individual em societária ou o inverso e outros correlatos.

A segunda corrente interpreta a CLT sem o parco rigor técnico e que impõe um esclarecimento interpretativo, como diz Maurício Godinho Delgado. Para ele, a expressão empresa assume, aqui, "um caráter funcional, prático, que é o de enfatizar a despersonalização do empregador e insistir na relevância da vinculação do contrato empregatício ao empreendimento empresarial, independentemente de seu efetivo titular. Quer a lei esclarecer que o contrato (do trabalhador) adere ao empreendimento, à universalidade de fato do estabelecimento e da empresa, independentemente da identidade daquele que detém sua titularidade".

Segundo Godinho, vejam-se a generalidade e a imprecisão dos artigos da CLT (10 e 448): ali se fala em qualquer alteração; fala-se em mudança na propriedade ou estrutura jurídica; fala-se, ainda, que qualquer dessas alterações ou mudanças não afetará os contratos de trabalho; utilizam-se, por fim, expressões extremamente genéricas como qualquer e, principalmente, afetar os contratos... Prossegue Godinho: "Tais imprecisões e generalidades tem permitido à jurisprudência, hoje, alargar o sentido original do instituto da sucessão trabalhista, de modo a abarcar situações anteriormente tidas como estranhas à regência dos artigos 10 e 448, CLT.

Essas novas situações, hoje comuns, em virtude do progresso, das mudanças sócio-econômicas e até tecnológicas, com as privatizações, desestatizações, terceirização de mão-de-obra e de serviços, empresas virtuais, conduziram a jurisprudência a reler e a rever os dois artigos da CLT, "encontrando neles um tipo-legal mais amplo do que o originalmente concebido pela doutrina e jurisprudência dominantes" (Maurício Godinho Delgado).

As situações novas da sucessão trabalhista que levam a uma interpretação em relação ao sentido e objetivos do instituto sucessório trabalhista tem seu fundamento na garantia de que qualquer mudança intra ou interempresarial não poderá afetar os contratos de trabalho. Para Godinho, "o ponto central do instituto passa a ser qualquer mudança intra ou interempresarial". Assim, havendo mudança, operar-se-ia a sucessão trabalhista - independentemente da continuidade efetiva da prestação laborativa".

Ainda, segundo Godinho "Não será, pois, toda e qualquer transferência interempresarial que, isoladamente, será apta a provocar a sucessão trabalhista. Se ela vier acompanhada da continuidade da prestação laborativa para o novo titular ocorrerá, sim, é claro, a sucessão. Mesmo que se modifique a figura do empregador, permite o instituto sucessório que o contrato de trabalho permaneça preservado, garantindo a manutenção da antiga relação de emprego já em face do novo titular do empreendimento".

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho vem corroborar com essa interpretação e com esse entendimento: "A sucessão trabalhista pressupõe a prestação de serviços para a nova empresa (TST, RR 88/87. Fernando Vilar, ac. 1ª. T., 2.519/87)". "(...) é preciso que o empregado tenha indistintamente laborado para o sucedido e para o sucessor". (...) pouco importa a que título operou-se a mudança. Para o trabalhador, os termos do negócio celebrado entre as empresas é *res inter alios*. (...) Aqui a hipótese não é de sucessão pela incorporação de uma empresa por outra, mas sucessão de empregadores pela absorção de um determinado contrato de emprego por empresa distinta da que efetuou a contratação. Houve substituição do empregador para

cumprimento de determinado contrato de prestação de serviços em favor de terceiro, não tendo tal substituição qualquer influência para o contrato de trabalho da recorrida. Correta a sentença, que ora se mantém” (TST – AIRR -243/2002-321-01-40).

Por esse acórdão do egrégio Tribunal Superior do Trabalho, fica claro, insofismável e inquestionável que a sucessão não se dá somente quando há a transferência da propriedade jurídica ou a alteração na titularidade da empresa, mas, também, com a continuidade da exploração do mesmo negócio por uma outra empresa distinta e sem nenhum vínculo jurídico com a anterior.

Alguns serviços públicos têm sido transferidos e passaram a ser prestados pela iniciativa privada, por meio de concessões e licitações e com contratos públicos, com prazos, objetos bem definidos, obrigações, de acordo com os ditais de concorrência. Nesse caso, ao término desses contratos, faz-se nova concorrência e a exploração do serviço pode passar para outra empresa, caso a empresa que teve seu contrato rescindido ou vencido não seja a vencedora do certame. A nova empresa vencedora será considerada, automaticamente, sucessora da antiga no que diz respeito aos contratos de trabalho da empresa sucedida. Portanto, haverá sucessão principalmente se os empregados da empresa sucedida permanecerem em seus postos de trabalho sem solução de continuidade dos seus contratos.

“Verifica-se que para a configuração da sucessão de empregadores não basta a simples transferência de uma concessão pública de uma empresa para a outra. Deverá ademais haver a assunção dos fatores de produção daquela concessionária que deixa o serviço pela outra que assume, e, sobretudo, que o empregado não tenha seu contrato de trabalho rompido pela concessionária anterior” (Nelson Cavalcante e Silva Filho – Sucessão de Empregadores).

A Jurisprudência da mais alta corte trabalhista do país confirma esse entendimento: “o Reclamante teve o seu contrato de trabalho com a antiga CMTC rescindido, sendo no dia imediatamente subsequente à rescisão recontratado pela nova concessionária (Eletrobus) para laborar no mesmo espaço físico e na mesma função anteriormente desenvolvida. Nesse contexto é válido esclarecer que a sucessão de empregadores (...) consiste no instituto justralhista em que há transferência interempresarial de créditos e assunção de dívidas trabalhistas entre alienantes e adquirentes envolvidos (...). Nesse mesmo norte, vale destacar que há o reconhecimento desta Corte (OJ 225-I da SBDI-1) de que a concessão de serviço público gera efeito da sucessão trabalhista da primeira para a segunda concessionária”. (TST-AIRR-102897/2003-900-02-00).

Para a melhor compreensão e esclarecimento desse controvertido instituto da sucessão trabalhista de empregadores, principalmente em relação ao processo licitatório para a contratação de empresas para a prestação de serviços em órgãos públicos, vamos a uma hipotética situação. Situação, aliás, que é real e acontece constantemente no dia-a-dia em nosso país.

Suponhamos que a Assembléia Legislativa de algum Estado se utilize da prática da terceirização de serviços e de mão-de-obra para a operação do sistema de áudio e vídeo da sua emissora de tv a cabo. Para tanto, ela promove, regularmente, de cinco em cinco anos, um processo licitatório para a contratação de empresa especializada, que fornece profissionais jornalistas e radialistas para atender ao objeto do contrato. É prática das contratantes, como as Assembléias Legislativas e a Câmara dos Deputados, estabelecer, nos editais e nos contratos, as funções dos prestantes, o número de vagas, a jornada de trabalho e os salários.

Suponhamos, ainda, que essa Assembléia resolva diminuir seus custos de terceirização reduzindo em 30,0% o valor dos salários que são pagos pela empresa que ainda presta serviços e cujo contrato está em seu termo. Todas as empresas que participam da concorrência são obrigadas, pelo edital, a lançar os valores dos salários determinados pela contratante. A empresa vencedora do certame irá pagar um salário inferior ao que era praticado pela sua antecessora.

Partindo dessa hipótese, mas que é real e comum nesses casos, a nova empresa aproveita e contrata a maioria (ou todos) dos empregados de sua antecessora, que permanecem em seus postos de trabalho, laborando no mesmo ambiente, nas mesmas instalações, operando os mesmos equipamentos, executando as mesmas tarefas e recebendo um salário bem menor. Nesse caso, os empregados estarão sendo lesados, como já decidiu o TST: “Não há falar-se em fraude, entretanto, tampouco pode se admitir readmissão com redução salarial, pois ilegal; a recontração no mesmo espaço físico, desenvolvido exatamente na mesma função, e a partir do dia subsequente à

demissão, por salário inferior resta totalmente prejudicada; aqui a aplicação dos artigos 9º. e 448, da CLT” (TST-AIRR-102897/2003-900-02-00).

Para não ver seus ganhos diminuídos, só resta ao empregado ingressar com ação na Justiça do Trabalho alegando sucessão trabalhista de empregadores. Não há outra solução possível. Ao magistrado caberá decidir se dá provimento ao pleito ou se julga improcedente o pedido de sucessão trabalhista. Se optar pela sucessão, então a empresa sucessora será obrigada a recompor os ganhos do reclamante, pagando todas as diferenças salariais. Se, entretanto, o magistrado julgar o apelo improcedente, não reconhecendo a sucessão trabalhista de empregadores, o trabalhador será penalizado, com seu padrão de vida reduzido.

Pelo que se depreende dos ensinamentos dos doutrinadores do Direito do trabalho, como Evaristo de Moraes Filhos, Maurício Godinho Delgado, Isis de Almeida e de decisões de Tribunais Regionais e do TST, pode se afirmar que só não haverá sucessão quando as rescisões dos contratos de trabalho forem feitas pelo sucedido e o empregado não tenha trabalhado um dia sequer para o sucessor, ou seja, não tendo passado para o âmbito jurídico do novo empregador que, se essa fosse a situação, a dispensa somente poderia se dar pelo sucessor que é o ente legítimo para promover a rescisão do contrato de trabalho.

Como já dissemos, a figura da sucessão trabalhista compreende, na atualidade, dois modelos, duas correntes. A primeira é o modelo tradicional, que abrange a maioria das situações do mercado em virtude da incorporação, compra, transferência de propriedades de empresas e de mudanças societárias. O outro modelo, o extensivo (denominação dada por Maurício Godinho Delgado), embora com um número menor de situações em relação aos fatos jurídicos, tem grande relevância, hoje, em virtude das transformações sócio-econômicas constantes em nosso país. No modelo tradicional, os pressupostos da sucessão envolvem dois requisitos: que haja transferência da unidade empresarial (econômico-jurídica) de um para outro titular, proprietário ou sócio e que não haja solução de continuidade na prestação dos serviços.

No modelo extensivo as duas condições para que haja sucessão de empregador, são: que haja continuidade da exploração do negócio, ainda que haja mudança da atividade empresarial, ou seja, mesmo quando não existir vínculo jurídico de qualquer natureza entre sucessor e sucedido; e que, como no modelo tradicional, não haja solução de continuidade nos contratos de trabalho.

O objetivo do direito do trabalho é proteger o empregado e, por óbvio, esse também é o objetivo do instituto da sucessão trabalhista de empregadores, pois “o sucessor assume, na integralidade, o papel de empregador, respondendo por toda a história do contrato de trabalho” (Maurício Godinho Delgado).