Dto. do Trabalho I

Sucessão empresarial & societária

SUCESSÃO EMPRESARIAL

- A sucessão empresarial traz a ideia de que, se uma empresa for vendida para outra, se tiver seus bens, sua unidade econômica produtiva transferida para outra empresa, tem-se a figura da sucessão trabalhista.
- Diante disso, existe a figura da **empresa sucedida** e a **empresa sucessora**.

- Art. 10 - Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.
- Art. 448 - A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

- **Frisa-se, não importa se a empresa mudou de sócios, se era empresa limitada e passou a ser sociedade anônima, não interessa. Qualquer mudança na estrutura jurídica da empresa não afetará os empregados.**

Princípios orientadores da sucessão empresarial

- A CLT adotou a sucessão empresarial, ou seja, a ideia de que uma empresa sucede a outra, mas o contrato de trabalho continua em vigor. As causas determinantes para adoção dessa teoria foram três princípios básicos:

1. **Princípio da continuidade do contrato de trabalho**
2. **Princípio da despersonalização do empregador**
3. **Princípio da inalterabilidade contratual lesiva**

Princípio da continuidade do contrato de trabalho

- **Princípio da continuidade do contrato de trabalho**:

O contrato de trabalho tende a ser contínuo, a se perpetuar no tempo, já que o trabalhador depende daquele emprego como meio de subsistência. Assim, a empresa pode ser modificada em sua estrutura, modificando-a como quiser (nos limites da lei), inclusive no que diz respeito a sua estrutura jurídica, mas o **contrato de trabalho permanece**.

Princípio da despersonalização do empregador

- **Princípio da despersonalização do empregador;**
- A CLT traz no conceito de empregador, art. 2º, que este é a empresa, ou seja, existe uma despersonalização do empregador:

> **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.

- A CLT deixa claro que o empregador não é pessoa jurídica ou física, necessariamente. O empregador é a empresa, ou seja, a atividade econômica.
- **EMPRESA, conceituação conforme Direito Empresarial:**

> **entende-se juridicamente Empresa "como sendo a atividade, cuja marca essencial é a obtenção de lucros com o oferecimento ao mercado de bens ou serviços, gerando estes mediante a organização dos fatores de produção** [...]. Em termos técnicos, contudo, **empresa é a atividade** [...]." (FABIO ULHOA COELHO, in Curso de Direito Empresarial, p. 18 e 63, v. 1).

Empresa
Direito Empresarial

- **EMPRESA, conceituação conforme Direito Empresarial:**

> **entende-se juridicamente Empresa "como sendo a atividade, cuja marca essencial é a obtenção de lucros com o oferecimento ao mercado de bens ou serviços, gerando estes mediante a organização dos fatores de produção** [...]. Em termos técnicos, contudo, **empresa é a atividade** [...]."
>
> (FABIO ULHOA COELHO, in Curso de Direito Empresarial, p. 18 e 63, v. 1).

Princípio da inalterabilidade contratual lesiva

- **Princípio da inalterabilidade contratual lesiva**:

não se admite alterações no contrato de trabalho que sejam prejudiciais ao trabalhador. Caso a empresa deseje alterar o contrato social, a sua atividade, não importa. Contudo, essas alterações não podem prejudicar o trabalhador.

A substancial mudança havida por conta da reforma de 2017 se deu com relação à responsabilização que apesar de não constar do texto legal, já era reconhecida em Orientação Jurisprudencial e com a mudança consolidou-se no texto legal.

Responsabilidade do sucessor

- Antes da reforma:
  - • 261. BANCOS. SUCESSÃO TRABALHISTA (inserida em 27.09.2002). As obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para o banco sucedido, são de responsabilidade do sucessor, uma vez que a este foram transferidos os ativos, as agências, os direitos e deveres contratuais, caracterizando típica sucessão trabalhista.
  - • Parágrafo único. A empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência
- Após a reforma:
  - 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

Sobre a responsabilidade da empresa na sucessão trabalhista

- Assim, via de regra:
  - a responsabilidade é da empresa sucessora, daquela empresa que está adquirindo a empresa anterior,

ENTRETANTO...

- Havendo comprovação de fraude na sucessão empresarial (caso se prove que a sucessão se deu para esquivar-se do pagamento de direitos aos trabalhadores ou de responsabilidades fiscais, por exemplo):
  - **A responsabilidade é solidária das duas empresas**

- Lembrando que:
  - Na responsabilidade solidária as empresas envolvidas respondem igualmente pelas obrigações assumidas e não de maneira residual. A responsabilização residual é a responsabilização conhecida como subsidiária.

Modificação na estrutura jurídica da empresa == mudança de quadro societário ==

- A reforma de 2017 também organizou a questão das modificações e responsabilizações decorrentes das mudanças porventura realizadas no quadro societário.
  - 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.

- Três importantes informações devem ser consideradas a este ponto:
  1. Quem é o sócio retirante
  2. O que é responsabilidade subsidiária
  3. Prazo de alcance da responsabilização / averbação da alteração

Sócio retirante

- O sócio que se retira que se desliga de uma empresa, ou seja, o sujeito deixa de ser sócio da empresa.
- Sabe-se que, no processo do trabalho, aplica-se a teoria da **DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA**, ou seja, os sócios atuais também respondem pelas dívidas da empresa.
- Pacificando essa discussão, trazendo segurança jurídica, a reforma previu que o sócio retirante (**aquele que se retira de uma empresa**) responde **subsidiariamente**, ou seja, uma vez que se frustre à execução contra a empresa (que é o empregador, o devedor principal), o sócio atual será também executado

Responsabilidade subsidiária

- Define-se como responsabilidade subsidiária o que vem em reforço de, ou em substituição de.

  MARTINS, Sérgio Pinto. A terceirização e o direito do trabalho. 11. ed., rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2011. p. 137

- Assim, já que a responsabilização do sócio retirante será subsidiária, haverá de se apurar, antes de responsabilizar o retirante, a desconsideração da pessoa jurídica, a fim de atingir primeiramente ao patrimônio dos sócios atuais.

Desconsideração da personalidade jurídica

- A desconsideração de personalidade jurídica da empresa já era, antes da reforma, reconhecida pelos tribunais e aplicada larga e amplamente por Juízes e Tribunais trabalhista.
- Com a reforma, fora incluído no texto legal o instituto, em forma de incidente processual, conforme art. 855-A da CLT e seguintes:

> 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.

- Assevere-se que o comando legal acima transcrito reconhece e aplica subsidiariamente o instituto já previsto no moderno CPC.
- Com a desconsideração, os sócios atuais responderão por obrigações trabalhistas assumidas com empregados e serão responsabilizados ANTES dos retirantes.

Da ordem de responsabilização

- O art. 10-A da CLT, em seus incisos, prevê a seguinte ordem de responsabilização subsidiária na alteração contratual do quadro societário:
    I. A empresa devedora
    II. Os sócios atuais
    III. Os sócios retirantes
- Assim, verificamos que na escala de responsabilização residual por débitos trabalhistas havidos em razão de alterações contratuais, protegendo-se o empregado, primeiro haver-se-á de desconsiderar a personalidade jurídica da empresa para após alcançar os bens dos retirantes

ISSO... VIA DE REGRA... POIS...

Responsabilidade dos sócios atuais e retirantes

- Parágrafo único. O sócio **RETIRANTE** responderá **SOLIDARIAMENTE** com os demais quando ficar **COMPROVADA FRAUDE NA ALTERAÇÃO SOCIETÁRIA** decorrente da modificação do contrato. (art. 10-A da CLT)

- Assim, se comprovado que a alteração não se deu por questões negociais habituais e sim por claro, direto e inequívoco intuito de fraude ao alcance de diretos trabalhistas, a responsabilização dos retirantes tornar-se-á solidária a dos atuais.

Prazo para responsabilização

- A responsabilização dos sócios retirantes alcança até **DOIS ANOS** após a averbação da alteração do contrato social.
- Não importa se a alteração de fato deu-se em determinada data e que na prática os novos sócios tenham assumido o poder de administração efetivo em data posterior.
- A responsabilização dos retirantes se elastecerá por dois anos após a averbação, o que por si garante maior amplitude de pessoas, físicas e jurídicas, que responderão pelos créditos trabalhistas cobrados na Justiça da Trabalho.
- A averbação é o registro da alteração do contrato social perante o registro civil de pessoas jurídicas, vide 999 do Código Civil:

> Art. 999. As modificações do contrato social, que tenham por objeto matéria indicada no art. 997, dependem do consentimento de todos os sócios; as demais podem ser decididas por maioria absoluta de votos, se o contrato não determinar a necessidade de deliberação unânime.
>
> Parágrafo único. **QUALQUER MODIFICAÇÃO DO CONTRATO SOCIAL SERÁ AVERBADA**, cumprindo-se as formalidades previstas no artigo antecedente