



Informe Estratégico – Considerações sobre sucessão de empregadores

1 – O caso, a seguir, exemplifica o cuidado que uma empresa deve ter ao adquirir outra empresa, pois estará assumindo não somente os direitos, mas também todas as obrigações, inclusive **eventuais débitos trabalhistas**, visto que em tal situação os empregados têm todos os seus direitos plenamente mantidos, independentemente de quem esteja respondendo pela organização.

2 – Em decisão publicada em 06/06/2024, no Processo [0010464-63.2013.5.12.0036](#), os Ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, negaram provimento ao recurso interposto por uma empresa de comunicações, que assumiu, a partir de agosto de 2016, **as atividades e o quadro de empregados** da unidade, localizada em Santa Catarina, de um grupo empresarial com atuação em televisão, rádio, jornal etc.

Originariamente, o Ministério Público do Trabalho ajuizou **ação civil pública** em face do citado grupo empresarial na 6ª Vara do Trabalho de Florianópolis/SC, em razão de comprovadas violações à legislação trabalhista relacionadas ao descumprimento de normas acerca da duração do trabalho e dos intervalos legais. Na sentença, o grupo empresarial foi condenado ao pagamento de indenização por danos morais coletivos, bem como, a pagar e satisfazer várias obrigações trabalhistas, sob pena de pagamento de multa diária.

Ocorre que o grupo empresarial, contra a qual o Ministério Público do Trabalho moveu a ação civil pública, havia transferido suas atividades no estado de Santa Catarina para a empresa de comunicações, tendo ocorrido a denominada **sucessão de empregadores**, situação em que as responsabilidades de um empregador são transferidas para outro, mantendo-se os contratos de trabalho dos empregados.

Com isso, na condição de sucessora, a empresa de comunicações **tornou-se devedora de todo o passivo trabalhista** constituído até a data da sucessão pelo grupo empresarial, quanto aos estabelecimentos situados no Estado de Santa Catarina, assumindo os elementos materiais e imateriais componentes de tal acervo.

Assim, por conta da sucessão de empregadores, em maio de 2020 o Ministério Público do Trabalho requereu que a **execução fosse direcionada à empresa de comunicações de Santa Catarina**, com vistas a cumprir com as **obrigações determinadas na sentença**: proceder ao pagamento de indenização por danos morais coletivos no valor de R\$ 250.000,00, bem como: a) conceder intervalo para repouso ou alimentação de, no mínimo, 1 hora e, no máximo, 2 horas, em qualquer trabalho contínuo cuja duração exceda de 6 horas, sob pena de incidência de multa de R\$ 5.000,00 por infração; b) abster-se de manter empregado trabalhando durante o período destinado ao repouso ou alimentação, sob pena de incidência de multa de R\$ 5.000,00 por infração; e c) abster-se de prorrogar a jornada normal de trabalho, além do limite de 2 horas diárias, salvo comprovação de cumprimento das exceções legais, sob pena de incidência de multa de R\$ 5.000,00 por infração.

Após insucesso no Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região/SC, que negou provimento ao recurso e determinou o prosseguimento da execução em face da empresa de comunicações de Santa Catarina, esta interpôs recursos para o Tribunal Superior do Trabalho, em Brasília, na tentativa de rediscutir o caso, porém também não obteve êxito.

Com isso, em razão da comprovada sucessão de empregadores foi mantido o **direcionamento da execução** para a empresa de comunicações.

3 – Basicamente, o instituto jurídico denominado de **sucessão de empregadores**, ou **sucessão empresarial**, objetiva amparar os empregados quanto a possíveis alterações contratuais que possam lhe ser lesivas, ou seja, que possam lhe ser prejudiciais, decorrentes de **modificações na estrutura jurídica da empresa** ou mesmo em razão da **mudança de propriedade**.

Os artigos [10](#) e [448](#) da CLT preveem que qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa **não afetará os direitos adquiridos** por seus empregados, e que a mudança na propriedade ou na estrutura jurídica **não afetará os contratos de trabalho** dos respectivos empregados. A sucessão no Direito do Trabalho, portanto, caracteriza-se quando houver alteração da estrutura jurídica ou mudança na propriedade da empresa.

Já nos termos do [parágrafo único](#) do art. 448-A da CLT, a empresa sucedida **responderá solidariamente** com a sucessora **quando ficar comprovada fraude na transferência**, o que nem sempre é de fácil comprovação na prática.

3.1 – A modificação na estrutura jurídica da empresa pode ocorrer nas situações de compra e venda, sucessão hereditária, arrendamento, incorporação, fusão, cisão etc.

A **incorporação** consiste na absorção de uma empresa por outra que lhe sucede em todos os direitos e obrigações. A **fusão** implica na unificação de duas ou mais empresas para a formação de uma nova, que lhe sucederá em todos os direitos e obrigações. A **cisão** consiste na operação pela qual uma empresa transfere parte ou a totalidade de seu patrimônio para outra já existente, ou constituída para esta finalidade.

Pode ocorrer, também, com a **alteração da modalidade societária**, incluindo a de sociedade individual para outro tipo societário e vice-versa.

Já na **mudança na propriedade da empresa** ocorre no caso de transferência da empresa para outras pessoas, físicas ou jurídicas.

3.2 – Juridicamente, o empregado não está vinculado à pessoa do empregador, mas sim ao **empreendimento econômico**, ou seja, o empregado **está vinculado à empresa**. Tanto é assim que o [art. 2º](#) da CLT considera empregador a empresa que dirige e assalaria a prestação pessoal de serviços, assumindo os riscos do empreendimento.

A mudança da titularidade da empresa não irá afetar o contrato de trabalho e os direitos já adquiridos pelo empregado, assumindo o sucessor a responsabilidade pelas obrigações decorrentes do vínculo de emprego.

Em assim sendo, na sucessão de empregadores pode ser identificada a pessoa do **sucedido**, ou seja, do **antigo titular do empreendimento**, e a pessoa do **sucessor**, ou seja, do **novo titular do empreendimento**.

3.3 – Para a **caracterização** da sucessão de empregadores é necessário que haja a mudança de propriedade ou a alteração da estrutura jurídica da empresa, desde que essa mudança ou transferência seja direcionada ao **total da propriedade**, ou de **apenas alguma unidade da empresa**, mesmo que de forma provisória **afete os direitos trabalhistas dos empregados**.

Segundo a doutrina, a transferência diz respeito ao **controle da sociedade** ou ao **conjunto desta**, que se tem por transferida como um todo, ou a transferência diz respeito a um ou alguns de seus estabelecimentos específicos (filial, agência etc.) ou, pelo menos, há de abranger uma fração empresarial significativa que, em seu conjunto, traduza a noção de unidade econômico-jurídica.

A sucessão trabalhista somente se opera em situações de transferência de unidades econômico-jurídicas, isto é, na **transferência de universalidades**, ou seja, de estabelecimentos, empresas, filiais etc., relativa ao conjunto de bens e direitos. Por isso se conclui que não produz os efeitos dos artigos [10](#) e [448](#) da CLT a simples **transferência de coisas singulares**, como, por exemplo, de máquinas e equipamentos, uma vez que não compõem universalidade de fato.

Assim, que para se **caracterizar a sucessão dos empregadores** é necessário que haja: a) a transmissão de crédito e assunção de dívidas, como na transferência das dívidas de uma empresa para o sucessor, que doravante passará a ser obrigado a cumprir com as prestações/obrigações devidas aos credores; b) a substituição de sócios por outros, ante a compra de quotas da sociedade; c) a continuação do negócio no mesmo local e com o mesmo maquinário e quadro de empregados.

Com a sucessão irá ocorrer a **transferência automática dos direitos e obrigações contratuais** do antigo titular do empreendimento para o novo titular, ou seja, do antigo empregador para o sucessor.

Para a doutrina a **continuidade dos contratos de trabalho** com a empresa, como unidade econômica de produção, é um dos elementos para a caracterização da sucessão de empregadores. No entanto, **tal requisito não é absoluto**, visto que pode ocorrer que o empregador dispense seus empregados antes da transferência da empresa ou do estabelecimento, sem lhes pagar os direitos sociais. Nesse caso, a continuidade do contrato de trabalho foi obstada pelo sucedido, podendo o empregado reivindicar seus direitos do sucessor, pois, ao celebrar o ajuste não se vinculou à pessoa física do titular da empresa, mas à empresa.

A sucessão estará caracterizada também quando o sucessor continuar a explorar a **mesma atividade econômica**, no **mesmo local**, com os **mesmos equipamentos** e **mesmo quadro de empregados**.

Em havendo a sucessão de empregadores, o sucessor assume **exclusivamente** a responsabilidade pelas obrigações trabalhistas, exceto se comprovada fraude na transferência, quando a empresa sucedida **poderá responder solidariamente** com

a sucessora ([parágrafo único](#) do art. 448-A da CLT).

3.4 – O Supremo Tribunal Federal (STF), a partir do julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade - [ADI 3934/DF](#), de Relatoria do Ministro Ricardo Lewandowski, em que se declarou a constitucionalidade dos artigos 60, parágrafo único, e 141, inciso II, da [Lei 11.101/2005](#), firmou jurisprudência no sentido de que **não haverá** sucessão de empregadores na hipótese de **aquisição judicial de unidades produtivas de empresas em recuperação judicial**.

Assentou o STF, ainda, que as **adquirentes** das unidades produtivas das empresas em recuperação judicial, alienadas judicialmente, **não serão responsabilizadas por eventuais débitos trabalhistas** (STF-RE [583955/RJ](#), Tribunal Pleno, Relator Ministro Ricardo Lewandowski, DJ de 28/08/2009).

Portanto, tais julgados do Supremo Tribunal Federal constituem **exceção** à regra na qual as responsabilidades de um empregador são transferidas automaticamente para outro.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Agostinho Miranda Rocha

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT