

Sucessão trabalhista e aplicação de princípios: ensaio a partir da teoria proposta por Robert Alexy

Succession labor and application of principles: an essay on the theory proposed by Robert Alexy

Michel Carlos Rocha Santos¹
Stéfane Maria Alves Rabelo²

RESUMO

A sucessão trabalhista, como mecanismo de proteção, visa garantir ao empregado a manutenção dos benefícios adquiridos ao longo do contrato de trabalho, diante da mudança na estrutura jurídica ou na propriedade da empresa, o que ocorre, notadamente, nos casos de alienação, fusão, cisão, incorporação e transformação. Neste fenômeno, o empregador sucessor assume todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho, restando ao empregador sucedido eventual responsabilização subsidiária. Propõe-se neste trabalho a análise do instituto e dos princípios trabalhistas e constitucionais no contexto da sucessão trabalhista, tendo como fundamento a teoria proposta por Robert Alexy sobre as regras e os princípios. Verificar-se-á que o instituto, segundo sua interpretação atual, não confere a devida proteção aos empregados, já que, com a assunção das obrigações dos contratos de trabalho apenas pelo empregador sucessor, a proteção conferida pelo Direito do Trabalho, especialmente pelos princípios constitucionais da Dignidade Humana e do Valor Social do Trabalho não atinge sua dimensão maior, o que só é possível na medida em que se atribui a responsabilidade solidária dos envolvidos pelo pagamento das obrigações decorrentes dos contratos de trabalho.

PALAVRAS CHAVE: Sucessão trabalhista; Princípios trabalhistas e constitucionais; responsabilidade; solidária.

ABSTRACT

The labourite succession, as a protective mechanism, seeks to guarantee to the employee the maintenance of acquired benefits in the labour contract, in front of the changeover of the

¹ Mestre em Direito Privado pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Professor de Direito e Processo do Trabalho da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Advogado.

² Acadêmica do Curso de Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Campus Serro.

juridical structure or enterprise propriety, which happens, noted, in the alienation, fusion, scission, incorporating and transforming cases. In this phenomenon, the successor employer assumes all the elapsed obligations of the labour contract, remaining to the succeeded employer an eventual subsidiary responsibility. It is proposed in this work the labourite institute and constitutional principles analysis in the labourite succession context, basing in the Robert Alexy's proposed theory about the rules and principles. It will be verified that the institute, according to his actual interpretation, does not grant the just protection to the employees, once with the assumption of labour contract obligations only by the successor employer, the conferred protection by the Working Rights, especially, by the Human Dignity and Social Value of Work constitutional principles, does not reach its higher dimension, which is only possible when is imputed to the involveds the solidary responsibility by payment of obligations elapsed by Labour Contracts.

KEY WORDS: Labourite Succession; Constitutional and Labourite Principles; responsibility; solidary.

1. Considerações iniciais

A sucessão trabalhista é tema que sempre instigou os estudiosos do Direito do Trabalho. Sua razão de ser está em garantir a intangibilidade dos contratos de trabalho e assegurar a continuidade da relação de emprego, com a manutenção dos benefícios e garantias incorporados ao patrimônio dos trabalhadores.

Trata-se de importante hipótese de alteração contratual, a única que atinge os sujeitos da relação de emprego, mais precisamente, apenas o empregador, seja pela transferência da propriedade ou pela mudança na estrutura jurídica da empresa.

Sua base legal encontra-se nos artigos 10 e 448 da Consolidação das Leis do Trabalho, que possuem redação lacônica, genérica e desatualizada, o que sempre demandou grande esforço de interpretação sobre suas características, requisitos e hipóteses de ocorrência.

Por isso, a importância de se analisar a sucessão trabalhista à luz dos princípios constitucionais relacionados à tutela do empregado, como a dignidade humana e o valor social do trabalho. Além disso, a compreensão do instituto passa, necessariamente, pela incidência dos pilares normativos do Direito do Trabalho, especialmente, o princípio da proteção.

A Constituição de 1988 elevou o trabalho como direito social fundamental, dentro do capítulo dos direitos e garantias fundamentais. É flagrante a preocupação do constituinte com o trabalhador, reconhecendo que o mesmo é pilar da sociedade brasileira e fundamento da ordem econômica.

Este trabalho tem um objetivo especial, que é analisar a responsabilidade dos envolvidos na sucessão trabalhista, no que diz respeito ao pagamento dos créditos e obrigações decorrentes dos contratos de trabalho.

Propõe-se uma interpretação do fenômeno baseada em princípios, que implique, efetivamente, em garantir a maximização das garantias do trabalhador quanto ao adimplemento dos seus créditos, proporcionando efetiva tutela do obreiro, tal como quer e espera a ordem jurídica brasileira.

A pretensão encontra abrigo na perspectiva normativa do Estado Democrático de Direito Brasileiro, para que se valorize o trabalho como direito social e se garanta a dignidade humana do trabalhador.

2. Aspectos gerais da sucessão trabalhista

Criado em 1918, na França, durante a Primeira Guerra Mundial, o instituto da Sucessão Trabalhista, em linhas gerais, pode ser conceituada como a substituição de empregadores.

Foi introduzida de forma definitiva no Brasil através da Consolidação das Leis do Trabalho – Decreto – Lei n. 5.452/43, em seus artigos 10 e 448³, correspondendo “[...] a alteração na estrutura jurídica da empresa da qual resulta a transmissão de créditos e assunção de débitos decorrentes da relação de emprego.” (ALMEIDA, 2000.p. 11).

Segundo Délio Maranhão (1991), a Sucessão Trabalhista “[...] abrange todos os casos em que se verifica uma modificação do direito quanto ao respectivo sujeito [...]” (SUSSEKIND, MARANHÃO, VIANNA, 1991.p. 285), e que, segundo o mesmo, “[...] tal substituição assume especial importância no que tange a um dos sujeitos do contrato de trabalho: o empregador.”. (SUSSEKIND, MARANHÃO, VIANNA, 1991.p. 285)

³ **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.

Trata-se de alteração subjetiva no contrato de trabalho, que atinge o polo do empregador, lembrando que na seara trabalhista, pelo elemento pessoalidade da relação de emprego, não se trabalha com a hipótese de substituição do obreiro que presta serviço sem fazer-se substituir por outrem, salvo poucas hipóteses previstas na legislação⁴.

Trabalha-se com a ideia da despersonalização do empregador, porque o empregado aliena sua força de trabalho em prol da empresa, entendida como a atividade organizada para a produção de bens e serviços com intuito lucrativo. Pouca importância tem a figura do empregador, prevalecendo a vinculação à atividade, seja econômica ou não, seja o empregador pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado (como as sociedades em comum e o condomínio).

Na sucessão de empregadores, passa o sucessor a responder pelas obrigações decorrentes do pacto laboral, eximindo o empregador sucedido de qualquer responsabilidade sobre os créditos trabalhistas.

Desta forma, “A obrigação legal imposta ao empregador-sucessor é sua exclusivamente [...]” (CATHARINO, 1972.p. 175; grifos no original), tendo em vista que, “Prevalece na doutrina e na jurisprudência o entendimento de que a sucessão tem como efeito automático a transferência da responsabilidade pela satisfação dos direitos do trabalhador.”. (ALMEIDA, 2000.p. 15)

O ponto principal na Sucessão Trabalhista está na continuidade da prestação laborativa, derivada esta, do princípio da Continuidade do Contrato de Trabalho, decorrendo, portanto, de uma alteração subjetiva que implique em mudança na estrutura empresarial, mas não na empresa.

Para José Martins Catharino (1972):

Sucedem-se empregadores, e não empresas, estas, por sua própria natureza, com maiores possibilidades de continuidade, como grupos sociais que são. A chamada vocação de permanência do contrato de emprego não pode ser separada, também, do continuísmo da empresa. (CATHARINO, 1972. p. 170; grifos no original)

A sucessão trabalhista caracteriza-se, primeiramente, pela leitura genérica dos artigos 10 e 448 celetista, por qualquer alteração na estrutura jurídica ou na propriedade da

⁴ Como se observa nos casos de substituição temporária do empregado, nos casos de licenças, férias, etc.

empresa, o que ocorre nos casos de transformação, cisão, fusão, incorporação⁵ e, também, quando decorre da “[...] transferência de uma unidade econômico-jurídico de um para outro titular [...]” (ALMEIDA, 2000.p. 11). Em qualquer caso, o fenômeno não afetará os direitos adquiridos pelos empregados.

Com o passar dos anos, através do trabalho interpretativo da doutrina e jurisprudência, como também pelas peculiaridades econômicas surgidas no mundo empresarial, houve uma ampliação acerca do entendimento dos preceitos celetistas, tidos hoje como genéricos, atribuindo à sucessão trabalhista novos casos, oriundos da mudança na propriedade e na estrutura jurídica sem que, para tanto, haja a continuidade da prestação do trabalho.

Hoje afirma-se que, para a ocorrência da sucessão, não é preciso que o empregado continue a prestar serviços para o novo empregador. A simples transferência da propriedade ou modificação na estrutura já legitima os efeitos da sucessão.

Sobre esta nova situação ensina Ísis de Almeida (1998):

Há quem entenda que existe sucessão, na acepção trabalhista, quando o empregador despede os empregados, dissolvendo a sociedade e cessando a atividade principal da empresa, sem, contudo, deixar o imóvel e máquinas e utensílios, mas utilizando-se deles em atividade diversa da primeira, com nova firma e denominação do estabelecimento. (ALMEIDA, 1998.p. 123)

E mais, admite-se a aplicação de responsabilização do empregador sucedido de forma subsidiária, em casos em que as garantias empresariais econômicas estejam ameaçadas, independentemente de que configure dolo ou fraude.

Essa nova interpretação da Sucessão Trabalhista decorre do fato de que “[...] a relativa imprecisão e generalidade dos dois preceitos celetistas têm permitido à jurisprudência realizar um contínuo e ágil processo de adequação do sentido das normas [...]”. (DELGADO, 2000.p. 6). Conforme se observa, a manutenção e proteção das garantias adquiridas pelos empregados continuam sendo a principal característica do instituto.

⁵ De acordo com a Lei 6.404/76, Lei das Sociedades Anônimas, a transformação é a operação pela qual a sociedade passa, independentemente de dissolução e liquidação, de um tipo para outro (art. 220); a incorporação é a operação pela qual uma ou mais sociedades são absorvidas por outro, que lhes sucede em todos os direitos e obrigações (art. 227); a fusão é a operação pela qual se unem duas ou mais sociedades para forma sociedade nova, que lhes sucederá em todos os direitos e obrigações (art. 228); e a cisão é a operação pela qual a companhia transfere parcelas do seu patrimônio para uma ou mais sociedades, constituídas para esse fim ou já existentes, extinguindo-se a companhia cindida, se houver versão de todo o seu patrimônio, ou dividindo-se o seu capital, se parcial a versão (art. 229).

Essa diretriz de proteção ao empregado se evidencia no trabalho interpretativo que se realiza com o objetivo de ampliar as situações aptas a caracterizar a sucessão trabalhista, para que seus efeitos nelas sejam verificados e, também, na possibilidade de revisar a responsabilidades dos envolvidos pelo adimplemento das obrigações trabalhistas.

3. A responsabilidade pelo pagamento dos créditos dos empregados na sucessão trabalhista

A Sucessão Trabalhista visa garantir a intangibilidade contratual, ou seja, “Garantir que alteração intra ou interempresarial não possa afetar os contratos de emprego da empresa, estabelecimento, titulares envolvidos [...]” (SENA, 2000.p. 268).

Assim, uma vez caracterizada a Sucessão Trabalhista, os efeitos alcançam três dimensões distintas: uma em face do empregador sucedido, uma em face do empregado e uma em face do empregador sucessor. (SENA, 2000.p. 67)

Como na Sucessão opera-se um modo de alteração contratual permitida na seara trabalhista, não pode o empregado opor-se à Sucessão, não lhe cabendo o direito de resistência.

Isto decorre do fato de que o empregado “[...] não trabalha para o seu empregador, mas sim para a empresa, isto é, para a atividade (econômica ou não) em que inserira a sua prestação laboral como não eventual.” (ALMEIDA, 1998.p.120), assim, ainda que verificada a Sucessão, o empregado, mesmo com a alteração subjetiva do contrato ora afirmado, não poderá resistir ou impedir os seus efeitos sobre contrato de trabalho.

Não pode o empregado invocar, como justificativa para a resistência, o artigo 468 da Consolidação das leis do Trabalho que positiva o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, “[...] porque a sucessão trabalhista é alteração contratual permitida pelo ordenamento jurídico – art. 10 e 448, da CLT - pouco importando sua origem unilateral.”. (SENA, 2000.p. 284)

Portanto, não poderá o “[...] empregado se recusar a trabalhar para o sucessor, qualquer que tenha sido a forma pela qual se operou a sucessão, salvo se esta implicou alteração do contrato de trabalho [...]”. (ALMEIDA, 1998.p.120)

Entretanto existem duas situações ressalvadas por Délio Maranhão (1992) e Ísis de Almeida (1998) em que o empregado poderá opor-se à mudança objetiva contratual. A

primeira delas é o caso de um jornalista que se depara com uma mudança radical de orientação da empresa (MARANHÃO, 1992.p. 78) e a segunda decorre de uma mudança que compromete a função de confiança que o empregado desempenhava com o antigo empregador. (ALMEIDA, 1998.p. 120, 121)

Pela Sucessão Trabalhista os vínculos contratuais automaticamente sobrevivem, não carecendo necessariamente da anuência do empregado (SENA, 2000.p. 69), já que o mesmo passa a trabalhar nas mesmas condições em que trabalhava para o empregador sucedido. (SENA, 2000.p. 69)

Já para o empregador sucessor, os efeitos são sem dúvidas maiores. O empregador sucessor, com a Sucessão Trabalhista, assume todas as obrigações decorrentes da sucessão da empresa, já que “O novo titular passa a responder, imediatamente, pelas repercussões presentes, futuras e *passadas* dos contratos de trabalho que lhe foram transferidos.” (DELGADO, 2000.p. 15).

A extensão das obrigações trabalhistas ao empregador sucessor compreende ainda casos em que a dispensa do trabalhador tenha ocorrido antes da Sucessão. Note-se que “Os arts. 10 e 448 da CLT deixam claro que o sucessor responde pelos créditos dos trabalhadores dispensados antes da sucessão [...]”, (ALMEIDA 2000.p.22), pois, conforme reforça o autor, “[...] o art. 10 da CLT **nada contém** que autorize afirmar ter sido a intenção do legislador excluir os empregados dispensados antes da sucessão.”. (ALMEIDA, 2000.p. 24; grifos no original)

É nítido que os contratos em execução durante o transpasse sofrem os efeitos da Sucessão.

A responsabilização do empregador sucessor, segundo Adriana Goulart de Sena (2000), é importante “[...] para que o sucessor se torne empregador em toda a acepção da palavra, ocupando a mesma posição que ocupava o sucedido ao se operar a sucessão.”. (SENA, 2000.p. 274)

Por fim não se aplica, em regra, qualquer tipo de responsabilização solidária ou subsidiária ao empregador sucedido, desde que não acarrete em comprometimento das garantias empresariais.⁶

⁶ Nas palavras de Adriana Goulart de Sena (2000): “Desta feita, as hipóteses sucessórias trabalhistas que gerem um comprometimento dos substratos empresariais que garantem os contratos de trabalho, seriam, sim, viáveis a fazer com que a responsabilização subsidiária da empresa sucedida incidisse no contexto sucessório (fático e processual).

Verifica-se, portanto, uma ampliação das possibilidades de responsabilização subsidiária do antigo titular do empreendimento.

Ressalte-se que, quando a Sucessão Trabalhista ocorrer mediante dolo ou fraude, não há mais a responsabilização subsidiária do sucedido e, sim, resta anulada a Sucessão. (SENA, 200.p. 45)

Como bem se vê, há uma ampliação das responsabilidades na Sucessão Trabalhista, como forma de proteger os direitos adquiridos pelo trabalhador. Contudo, cumpre analisar a seguir que este tipo de responsabilização se torna insuficiente para a proteção dos direitos adquiridos na relação de emprego, já que eles decorrem antes mesmo de verificada a Sucessão.

4. Os princípios constitucionais e os princípios específicos do Direito do Trabalho e sua incidência na sucessão trabalhista

Conforme explanado neste trabalho, a Sucessão Trabalhista tem por objetivo proteger os direitos adquiridos pelo trabalhador com o contrato de trabalho, no caso de mudança na estrutura ou na propriedade da empresa.

Desta forma pode-se asseverar que o instituto em análise foi inserido no ordenamento jurídico de modo a garantir a proteção ao trabalhador, fundado, portanto, no princípio basilar da tutela trabalhista: o princípio da proteção.

O princípio da Proteção é considerado o mais importante princípio da tutela justrabalhista, surgindo em consequência das grandes desigualdades na relação entre empregado e empregador, relação que nasce desequilibrada nos aspectos econômicos, sociais e jurídicos.

Este princípio, segundo Américo Plá Rodriguez (2000), surgiu porque

O legislador não pôde mais manter a ficção de igualdade existente entre as partes no contrato de trabalho e inclinou-se para uma compensação dessa desigualdade econômica desfavorável ao trabalhador com uma proteção jurídica a ele favorável. (PLÁ RODRIGUEZ, 2000.p. 85)

A responsabilização subsidiária é admitida porque e quando comprometidas as garantias empresariais deferidas aos contratos de emprego e não apenas na presença de fraude (conforme pensamento clássico). Assim, nesta vertente atual, a responsabilização do sucedido extrapola o campo da fraude, indo além daquela anterior e comumente aceita.” Ver mais em: SENA, Adriana Goulart de. **A nova caracterização da sucessão trabalhista**. São Paulo: LTr, 2000.

Por conseguinte, o efeito deste princípio é o de “[...] favorecer a quem se pretende proteger.” (PLÁ RODRIGUEZ, 2000.p. 86), através de um trabalho consistente em orientar o intérprete sobre a importância das normas de proteção e de sua efetiva aplicação.

É o princípio que visa garantir uma igualdade substancial aos empregados em relação aos seus empregadores.

A partir deste princípio, inúmeros outros foram inseridos na ordem justicialista. Apesar de num primeiro momento parecerem alheios ao instituto da Sucessão Trabalhista, mostram-se relevantes, principalmente no que tange à efetiva proteção do trabalhador.

Desta forma, e seguindo os ensinamentos de Américo Plá Rodriguez (2000) e doutrinadores como Maurício Godinho Delgado (2010) e Amauri Mascaro do Nascimento (2009), o Princípio da Proteção, para garantir sua aplicação em maior dimensão, pressupõe que o mesmo deve ser aplicado sob três perspectivas: a *in dubio pro operário* ou *in dubio pro misero*, a regra da norma mais favorável e da condição mais benéfica:

- a) a regra *in dubio pro operário*. Critério que deve utilizar o juiz ou o intérprete para escolher, entre os vários sentidos possíveis de uma norma, aquele que seja mais favorável ao trabalhador;
- b) a regra da norma mais favorável determina que, no caso de haver mais de uma norma aplicável, deve-se optar por aquela que seja mais favorável, ainda que não seja a que corresponda aos critérios clássicos de hierarquia de normas; e
- c) a regra da condição mais benéfica. Critério pelo qual a aplicação de uma norma trabalhista nunca deve servir para diminuir as condições mais favoráveis em que se encontram um trabalhador. (PLÁ RODRIGUEZ, 2000.p. 107)

A primeira perspectiva, a *in dubio pro misero* ou *in dubio pro operario*, pressupõe que, caso o juiz ao analisar o caso concreto, se depare com normas que apresentem diversas perspectivas interpretativas, deve se filiar ao entendimento que seja mais favorável ao empregado.

A segunda perspectiva, a norma mais favorável, frisa que, na existência de duas ou mais normas, a mais benéfica ao trabalhador deverá ter precedência sobre as demais, independentemente de hierarquia. Assim, para dar solução ao caso concreto, quando existam duas ou mais normas aplicáveis, o juiz deverá dar prioridade a aquela que favorecer o empregado.

A perspectiva da norma mais favorável propõe a aplicação máxima do Direito do Trabalho, enquanto direito social e fundamental, possuindo matriz constitucional no *caput* do artigo 7, da CR/88, quando estabelece que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”.

A terceira perspectiva, a da condição mais benéfica, define que uma condição anteriormente reconhecida não poderá ser retirada do trabalhador. Assegura, portanto, que as vantagens obtidas pelo empregado lhe sejam conferidas e mantidas, caso ocorra alguma transformação que pode afetá-lo.

Veja-se, portanto, que o princípio da proteção, nos seus desdobramentos ou “sub-princípios”, tem força normativa importante na tutela do trabalhador nas situações que configurem a sucessão trabalhista. Especialmente, a condição mais benéfica reforça a intangibilidade contratual, assegurando que os benefícios adquiridos pelo empregado ao longo do contrato não sejam retirados pelo empregador sucessor.

Ganha destaque ainda o princípio da continuidade da relação de emprego que, segundo a doutrina,

visa à preservação do emprego, com o objetivo de dar segurança ao trabalhador e incorpora-lo ao organismo empresarial. Para entender esse princípio, cumpre ressaltar que uma característica do contrato de trabalho é o trato sucessivo, ou seja, ele não se esgota mediante a realização instantânea de certo ato, mas perdura no tempo. Daí se infere que a relação de emprego pressupõe uma vinculação que se prolonga”. (BARROS, 2011, p. 146).

A sucessão de empregadores tem como fundamento a manutenção dos vínculos contratuais, decorrência lógica do princípio em referência.

No aspecto constitucional, outro princípio aplicável na Sucessão Trabalhista, levando-se em conta, sobretudo, as conquistas dos trabalhadores ao longo de toda a história e o reconhecimento, pela Constituição de 1988 que o trabalho é um direito social fundamental, é o Valor Social do Trabalho⁷.

Conforme dito anteriormente, o Direito do Trabalho, enquanto ramo jurídico vinculado a um direito social de mais nítida importância para o desenvolvimento do País, o trabalho pretende proteger o empregado em suas relações contratuais com os empregadores, sobretudo pela sua inerente condição de hipossuficiente.

Assim, a CR/88, ao estabelecer que a República Federativa do Brasil constitui-se em Estado Democrático de Direito e, ao definir o Valor Social do Trabalho como fundamento normativo, orienta para que o trabalho seja um meio de promoção da dignidade humana,

⁷ **Art. 1º**- A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: I - a soberania; II - a cidadania; **III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;** V - o pluralismo político. Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.

assegurando, ainda, a realização de outros direitos sociais como a saúde, o lazer, educação e a previdência.

Em outras palavras, o trabalho promove um fim social em si mesmo, porque fomenta a efetividade de outros direitos sociais e que também são erigidos a tal condição pela CR/88.

O trabalho garante meios de subsistência ao trabalhador e promove sua inserção e valorização no meio social.

Nas palavras de Lilian Gonçalves (2010), chegamos a conclusão de

[...] que o trabalho não pode ser considerado mera mercadoria, sendo verdadeiro e efetivo elemento da definição da dignidade do ser humano, constituindo uma condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável, como, aliás, inserto no ordenamento jurídico pátrio. (art. 3º, inciso II e III c/c art. 170, inciso IV da Constituição Federal).

[...]

Significa dizer que o trabalho não constitui apenas um fator de produção e de movimentação da estrutura produtiva. Ao revés. Compreende peça chave para a manutenção e transformação dos mecanismos de criação onde vive, onde está inserido e onde trabalha. Logo, o labor reflete diretamente nas relações pessoais e econômicas, de sorte que, quanto maior a valorização do trabalhador, de sua dignidade, de sua existência e sua subsistência, maior será a estabilidade do mercado, diante de sua inserção à coletividade, quer pela sua satisfação pessoal (o trabalho dignifica o homem), quer pelo atingimento de suas necessidades vitais, mediante satisfação de suas demandas pela remuneração justa. (GONÇALVES, 2010. P. 101, 102)

O Estado deve regulamentar não só as questões relativas ao trabalho, mas, sobretudo, as questões relativas à sua melhoria e garantia, até mesmo porque, no Estado Democrático de Direito, a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho nos termos do artigo 170 da Constituição da República⁸.

Outro princípio constitucional que se vincula normativamente à Sucessão Trabalhista é a dignidade humana. É outro pilar normativo definido pelo ordenamento pátrio como Direito Fundamental e indissociável do Princípio do Valor Social do Trabalho.

⁸ Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: I - soberania nacional; II - propriedade privada; III - função social da propriedade; IV - livre concorrência; V - defesa do consumidor; VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; VII - redução das desigualdades regionais e sociais; VIII - busca do pleno emprego; IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País. Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.

É um princípio que visa garantir uma vida justa e igual a todos. Em outras palavras, valorizando o trabalho tem-se a valorização da dignidade humana.

A Constituição da República de 1988 introduziu “O direito ao trabalho como instrumento de sobrevivência e dignidade humana [...]” (DUBUGRAS, 2010. p. 94). Desta forma, a dignidade humana é fundada na eficácia do direito adquirido:

Tais considerações contribuem para fortalecer a teoria de que o trabalhador não deve ser valorizado por ser visto como mero instrumento a compor o sistema de necessidade do capital. Pelo contrário, durante todo o desenvolvimento da pesquisa procurou-se destacar o valor humano do trabalhador. Por isso mesmo é que se exige que a prestação de serviços assegure-lhe, ao menos, os direitos de indisponibilidade absoluta, ou melhor, que o dignifique em sua condição humana. (DELGADO, 2006.p. 241)

Logo, o trabalho não pode ser visto como mera mercadoria e o trabalhador como simples mecanismo da engrenagem produtiva capitalista.

O trabalho é meio de inserção e valorização do homem na sociedade. Através dele é possível erradicar as desigualdades sociais, reduzir a pobreza e promover o Homem em sua dimensão maior.

Assim, “[...] a dignidade não pode ser concedida, eis que pertence ao homem enquanto ser humano. Isso não significa que ela não possa ser protegida e reconhecida.” (DELGADO, 2006.p. 204) tendo em vista que constituem predicados inalienáveis e irrenunciáveis da condição humana. (DELGADO, 2006.p. 204)

As condições, garantias e benefícios auferidos pelos trabalhadores não podem estar conferidos apenas no plano da previsão, mas, sobretudo, na dimensão da efetividade.

Portanto, pela análise dos princípios acima mencionados, o instituto da Sucessão Trabalhista não pode ter outro viés que não seja o de proteger e promover a dignidade humana e a valorização do trabalho, na medida em que garanta aos empregados as prerrogativas a eles conferidos através do contrato de trabalho.

Significa dizer que:

No desempenho das relações sociais, em que se destacam as trabalhistas, deve ser vedada a violação da dignidade, o que significa que o ser humano jamais poderá ser utilizado como objeto ou meio para realização do meio alheio. O que também indica que o sistema de valores a ser utilizado como diretriz do Estado Democrático de Direito não poderá se revelar como utilitarista. Deverá, em contrapartida, concentrar-se no ser humano enquanto pessoa. (DELGADO, 2006.p. 206)

Por outro lado, com a Sucessão Trabalhista, há a automática transferência das obrigações ao empregador sucessor, atribuindo somente em determinados casos a responsabilização de forma subsidiária ao empregador sucedido, casos estes em que se verifique um comprometimento das garantias empresariais.

A análise de tais princípios e a sua incidência na sucessão trabalhista, irá evidenciar que a não responsabilização do empregador sucedido, ou, eventualmente, a sua mera responsabilidade subsidiária, tornam-se insuficientes para que se garanta proteção efetiva ao trabalhador.

E, tendo em vista a distinção entre regras e princípios proposta por Robert Alexy, verificar-se-á que a forma adequada para proteger os direitos adquiridos pelo trabalhador na relação de emprego, em específico na Sucessão Trabalhista, é a responsabilização solidária do empregador sucedido.

É o que se pretende discutir adiante.

5. Proposta de revisão da responsabilidade dos envolvidos na sucessão trabalhista a partir da aplicação dos princípios: a teoria de Robert Alexy

Os estudos acerca das regras e princípios ganharam força no mundo jurídico a partir das Grandes Guerras Mundiais, em razão do processo de constitucionalização em todo o mundo. Uma das teorias que melhor explicam a distinção entre regras e princípios e uma das mais utilizadas em todo o mundo é a teoria proposta por Robert Alexy, discípulo de Ronald Dworkin.

A partir da perspectiva adotada por Robert Alexy, o Direito não é formado apenas por regras, pois as lacunas verificadas neste sistema tornariam impossível a resolução de conflitos nos casos concretos e, tampouco, formado apenas por princípios, o que tornaria o ordenamento aberto demais, não permitindo que o mesmo tivesse a necessária racionalidade e segurança em sua aplicação nos casos concretos.

Desta forma, o Direito é formado por regras e princípios, que segundo Alexy são distintos e, necessária esta distinção para a aplicação em casos concretos:

Essa distinção é a base da teoria da fundamentação no âmbito dos direitos fundamentais e uma chave para a solução de problemas centrais da dogmática dos direitos fundamentais. Sem ela não pode haver nem uma teoria adequada sobre as restrições a direitos fundamentais, nem uma doutrina satisfatória sobre colisões, nem

uma teoria suficiente sobre o papel dos direitos fundamentais no sistema jurídico. Essa distinção constitui um elemento fundamental não somente da dogmática dos direitos de liberdade e de igualdade, mas também dos direitos a proteção, a organização e procedimento e a prestações em sentido estrito. (ALEXY, 2008.p.85)

Partindo desse pressuposto Alexy sustenta que não há diferença gradual entre as regras e os princípios, mas apenas há uma distinção qualitativa entre eles.

Para ele, os princípios são “[...] normas que ordenam que algo seja realizado na maior medida possível dentro das possibilidades jurídicas e fáticas existentes.” (ALEXY, 2008.p. 90), já as regras “[...] são normas que são sempre ou satisfeitas ou não satisfeitas. Se uma regra vale, então, deve se fazer exatamente aquilo que ela exige; nem mais, nem menos.”. (ALEXY, 2008.p. 91)

Desta forma, princípios constituem mandamentos de otimização, uma norma de pretensão normativa complementar, na qual sua satisfação depende da análise do caso a ser solucionado, dependendo, portanto, das possibilidades fáticas e jurídicas de cada caso.

No caso de colisão entre regras, a questão poderá ser resolvida se se introduz uma cláusula de exceção ou houver a declaração de invalidação de uma delas. Uma regra assim é declarada válida sobre a outra.

Contudo, pondera Humberto Ávila (2005) que “não é absolutamente necessário declarar a nulidade de uma das regras, nem abrir uma exceção a uma delas. Não há exigência de colocar uma regra dentro e outra fora do ordenamento jurídico.”. (ÁVILA, 2005.p. 45)

Até mesmo porque

É preciso, pois, aperfeiçoar o entendimento de que o conflito entre regras é um conflito necessariamente abstrato e, que quando duas regras entram em conflito deve-se declarar a invalidade de uma delas ou abrir uma exceção. Trata-se de qualidade contingente, não necessária. (ÁVILA, 2005.p.450)

Deste modo, a aplicação de uma delas depende, na verdade, de “[...] uma ponderação entre as finalidades que estão em jogo.” (ÁVILA, 2005.p. 45), não da validação de uma sobre a outra.

Já a colisão entre princípios é resolvida de forma diversa. Neste caso “[...] não haverá a invalidação de nenhum deles, mas, sim, o de maior peso deverá prevalecer, a solução vai além da dimensão de validade.”. (NAHAS, 2010.p. 929)

Significa dizer que

[...] um dos princípios terá que ceder. Isso não significa, contudo, nem que o princípio cedente deva ser declarado inválido, nem que nele deverá ser introduzida

uma cláusula de exceção. Na verdade o que ocorre é que um dos princípios tem precedência em face do outro sob determinadas condições. (ALEXY, 2008.p. 93)

Segundo Alexy, a colisão de princípios ocorre na dimensão de peso e não de validade, como no caso de colisão de normas. Assim, “[...] não se fala em ‘colisão’, mas em uma ‘situação de tensão’ e de um ‘conflito’; e aquilo que colide e que é sopesado não é caracterizado como ‘princípio’, mas como ‘dever’, ‘direito fundamental’ [...]” (ALEXY, 2008.p. 95):

...a ponderação é uma parte daquilo que é exigido por um princípio mais amplo. Esse princípio mais amplo é o princípio da proporcionalidade. O princípio da proporcionalidade consiste em três princípios parciais: dos princípios da idoneidade, da necessidade e da proporcionalidade em sentido estrito. Todos os três princípios expressam a ideia de otimização. Direitos fundamentais como princípios são mandamentos de otimização. Como mandamentos de otimização, princípios são normas que ordenam que algo seja realizado e, relativamente às possibilidades fáticas e jurídicas, em medida tão alta quanto possível. (ALEXY, 2005.p. 338, 339)

Portanto a proporcionalidade é utilizada como critério para atingir determinada finalidade. Através do critério da proporcionalidade, criado por Alexy, um princípio acaba por ser sopesado sobre o outro, o que não determina que um seja inválido, como na colisão de regras, mas, é o critério utilizado para se atingir o fim, levando-se em conta as possibilidades e a finalidade, para que se justifique o sopesamento no caso concreto.

Nesse contexto e, voltando à análise da Sucessão Trabalhista, é imprescindível que os direitos adquiridos pelo trabalhador sejam garantidos e que sua forma de proteção se adeque às mudanças econômicas e jurídicas no contexto social. Porém, o instituto em questão se mostra de uma maneira um tanto quanto inerte, tendo em vista que, tanto sua criação quanto a sua inserção no sistema jurídico trabalhista brasileiro, se deu de forma precária.

E esta precariedade de análise persiste, não obstante a incidência normativa dos princípios constitucionais do Valor Social do Trabalho e Dignidade Humana, além do princípio da proteção, diante da atribuição de responsabilidade pelo adimplemento dos créditos trabalhistas apenas ao empregado sucessor e de responsabilidade subsidiária do empregador sucedido em poucas situações.

Até mesmo porque, “[...] a norma trabalhista não busca apenas *regular* as relações entre dois contratantes (para isso basta o direito comum), mas *proteger* um deles em face do outro. Se a tutela se vai, nada lhe sobra de especial.”. (VIANA, 2000.p.181; grifos no original)

E, ainda, com “cada transformação na realidade econômica e social, exige o Direito do Trabalho um movimento de adaptação como forma de capacitar-se à efetiva proteção do trabalhador, seu fim precípua.”. (ALMEIDA, 2000.p.7)

Observe que, no caso da Sucessão Trabalhista, o movimento de adaptação mencionado por Cléber Lúcio de Almeida (2000), capaz de garantir ao trabalhador a devida proteção, se revela na falta de uma responsabilização solidária do empregador sucedido.

Desta feita, o citado autor ressalta que, no caso concreto, o juiz não deve “[...] impor ao empregador obrigação não prevista **em lei ou estranha ao sistema legal.**” (ALMEIDA, 2000.p. 21, 22; grifos no original), o que não impede, entretanto, “[...] que o juiz, **com base em uma lei**, imponha responsabilidade solidária ao sucedido pelos direitos adquiridos pelo trabalhador antes da sucessão.”. (ALMEIDA, 2000.p. 22; grifos no original)

Cabe lembrar que o empregador sucedido também se aproveitou da mão-de-obra dos empregados. Em regra, os entrevistou, contratou, dirigiu, fiscalizou e assalariou, tudo a partir do elemento da personalidade de tais empregados. Portanto, é perfeitamente admissível que ele responda juntamente com o seu sucessor.

Os princípios, conforme elucida Alexy, ordenam algo a ser realizado em sua maior concretização, o que, no caso específico da Sucessão, justifica a aplicação de responsabilidade solidária ao empregador sucedido.

Tal entendimento é plenamente possível a partir de uma prática discursiva em torno da aplicação e normatividade dos princípios. É uma conclusão racional que se chega a partir da constatação de que os princípios constitucionais e trabalhistas oferecem a maior efetivação da tutela do trabalhador na sucessão trabalhista, garantindo a responsabilidade solidária dos envolvidos, realizando tal tarefa na maior medida possível.

Destarte, os princípios da proteção, valor social do trabalho e dignidade humana constituem normas fundamentais, devendo sempre ter precedência sobre qualquer outro princípio. Não significa dizer que todos os outros princípios que regem a relação de emprego devem ser declarados inválidos, mas que apenas não se aplicam à Sucessão Trabalhista, quando se quer aplicar a responsabilidade solidária dos envolvidos no fenômeno.

Se o objetivo do instituto é a manutenção dos direitos adquiridos pelos empregados, não se pode pensar em outra perspectiva a não ser a que garanta a maior efetividade de adimplemento dos créditos trabalhistas.

Esse é o modelo de discursividade que se adequa às ordens constitucionais democráticas modernas, como é o caso da brasileira. Essa dimensão de aplicação dos

princípios à sucessão trabalhista leva à pretensão de correção que as normas e decisões jurídicas propõem ao sistema jurídico (ATIENZA, 2006).

Recorde-se que O trabalho dignifica o homem e a sua personalidade de sorte que os princípios da dignidade humana e valorização do trabalho são conceitos absolutamente correlacionados e indissociáveis [...]” (GONÇALVES, 2010. p. 103), inclusive porque a Constituição da República de 1988, além de assentar como princípios fundamentais a Dignidade Humana e o Valor Social do Trabalho concentram que a ordem econômica deve ser fundada na valorização do trabalho. (GONÇALVES, 2010.p. 100)

Além disso, o ponto essencial da tutela trabalhista está em proteger o hipossuficiente, o trabalhador que, pela realidade econômica e social sempre lhe foi atribuída uma posição de inferioridade, refletindo em condições indignas de sobrevivência no âmbito trabalhista e social.

Ressalte ainda que as condições e garantias dignas do trabalhador não devem estar apenas no direito a ele conferido, mas na garantia de sua efetivação, até mesmo pela natureza indisponível, assumida pelos direitos trabalhista com a Constituição da República de 1988.

Seguindo os ensinamentos propostos por Ísis de Almeida (1998) e Cléber Lúcio de Almeida (2000), nada impede que o jurista, ao caso concreto e com o objetivo de garantir a efetiva tutela aos direitos adquiridos pelos empregados com o contrato de trabalho, aplique responsabilidade solidária ao empregador sucedido sem que, para tanto, tenha-se configurado dolo ou fraude, ou que a sucessão cause algum comprometimento nas garantias econômicas.

O que não poderia é o legislador aplicar uma regra estranha ao Direito, ou ainda uma norma que entre em conflito com o princípio basilar da tutela trabalhista, o Princípio da Proteção.

Se o cerne do Direito do Trabalho está em proteger a parte que, por tudo que se vê ao longo da história, é a parte hipossuficiente, refletindo assim uma igualdade entre as partes com o contrato laboral, a não observância dos juristas ao Princípio da Proteção ao negar responsabilidade solidária ao empregador sucedido, implica em ferir uma tutela específica criada unicamente na esfera trabalhista.

Observe que a própria Consolidação das Leis do Trabalho veta, em seu artigo 8º parágrafo único⁹, a aplicação de normas e princípios que conflitem com as normas dispostas

⁹ **Art. 8º** - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse

nesse diploma. Em outras palavras e invocando novamente o Princípio da Proteção, o jurista ao não atribuir responsabilidade solidária, fere normas e princípios que visam proteger o trabalhador.

E mais, através desta atribuição promove o jurista a valorização do trabalho humano, dignificando a figura do trabalhador.

Destarte, a atribuição de responsabilidade solidária ao empregador sucedido satisfaz a garantia do direito ao trabalho fundamental, preconizado pelo Estado Democrático de Direito. O efeito desta responsabilização está em atribuir também uma inserção social do trabalhador, além de ser um meio de garantir uma vida mais digna.

Através da valorização do trabalho, ressalte-se, o Estado reduz as desigualdades sociais e erradica a pobreza, bem como promove a solidariedade e a cidadania. Não se pode falar em valor social do trabalho, sem que o Estado e o próprio Direito do Trabalho utilize mecanismos de efetivação das garantias obtidas pelos trabalhadores.

O papel do Estado conforme afirma Gabriela Neves Delgado (2006), ganha ênfase “[...] quanto à regulamentação das questões do trabalho e de sua melhoria, até mesmo porque a dimensão do valor da dignidade deve ultrapassar a seara individual, para materializar-se também quanto ao aspecto social.”. (DELGADO, 2006.p. 240)

Oferecer garantias dignas ao trabalhador implica em resguardar a dignidade do trabalhador, potencializar o trabalho humano, promover o emprego pleno, valorizar a livre iniciativa e a livre concorrência.

Quando se valoriza o trabalho através das garantias atribuídas por ele, motiva-se o empregado que, por questões sociais, sempre está em posição de inferioridade. O trabalhador dedica-se a um lucro que não lhe pertence, ou seja, trabalha para uma finalidade lucrativa que não lhe é atribuída, porque é um fator de produção.

Assim, a valorização do trabalho e dignidade humana, no fenômeno da sucessão trabalhista, implica em reconhecer, com o apoio dos princípios constitucionais e específicos do Direito do Trabalho, a responsabilidade solidária dos empregadores envolvidos (sucedido e sucessor) pelo adimplemento das obrigações decorrentes dos contratos de trabalho.

É que os princípios trabalhistas que possuem maior prevalência na sucessão trabalhista, notadamente, proteção e continuidade da relação de emprego; em conjunto com os princípios constitucionais já mencionados, acabam por afastar qualquer interpretação tendente

a negar a responsabilidade solidária dos envolvidos na sucessão. É o sopesamento desses princípios que leva à defesa da responsabilidade solidária.

Pensar o contrário é impedir a plena garantia dos empregados quanto ao adimplemento das obrigações contratuais. Pode-se ainda acrescentar que os artigos 10 e 448 da CLT não obstam a interpretação ora defendida, por possuírem, conforme dito, conteúdo muito genérico, sendo imprescindível a aplicação desses princípios enquanto normas jurídicas.

6. Considerações Finais

O instituto da Sucessão Trabalhista, regulamentado pelos artigos 10 e 448 da CLT, tem como regra a completa assunção do sucessor pelas obrigações trabalhistas, implicando também numa intangibilidade dos contratos de trabalho. Não há, portanto, uma responsabilização do empregador sucedido pelos direitos adquiridos pelos empregados.

Porém, pela redação genérica destes preceitos e, sobretudo, pelas grandes transformações econômicas ocorridas no mundo empresarial, tanto a doutrina quanto a jurisprudência têm admitido, em certa medida, a responsabilização subsidiária do empregador sucedido, numa tentativa de aumentar a efetividade dos direitos adquiridos pelo trabalhador com o pacto laboral.

Apesar do avanço, a análise do assunto a partir da teoria proposta por Robert Alexy demonstrou que a mera responsabilização subsidiária do empregador sucedido acaba sendo medida ineficaz à pretensão de proteção obreira.

A responsabilização subsidiária acaba por ferir princípios fundamentais da tutela trabalhista, como o da proteção e continuidade da relação de emprego, além de não se adequar aos fundamentos da República Federativa do Brasil, leia-se, dignidade humana e valorização do trabalho.

Uma responsabilização solidária garante aos empregados os direitos sociais conquistados ao longo do contrato de trabalho, inobstante as eventuais alterações na estrutura jurídica da empresa, fomentando uma igualdade substancial, além, é claro, de garantir a efetiva proteção ao trabalhador.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. Direitos fundamentais, ponderação e racionalidade. **Revista de Direito Privado**, São Paulo, v.6, n.24. p. 334-344, out.2005.

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. São Paulo: Malheiros Editores, 2008.

ALMEIDA, Cleber Lúcio de. **Sucessão trabalhista**. Belo Horizonte: RTM, 2000.

ALMEIDA, Ísis de. **Manual de direito individual do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

ATIENZA, Manuel. **As razões do direito: teorias da argumentação jurídica**. São Paulo: Landy Editora, 2006.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

CATHARINO, José Martins. **Compêndio universitário de direito do trabalho**. São Paulo: Jurídica e Universitária, 1972, vol. 1.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 9 ed. São Paulo: LTr, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. Sucessão trabalhista: a renovação interpretativa da velha lei em vista de fatos novos. **Síntese Trabalhista**, Porto Alegre, RS Síntese v.11, n.129, p.5-17. 2006.

DUBUGRAS, Regina Maria Vasconcelos. Fim social do trabalho. **Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região**. São Paulo, n. 5, p. 93-98. 2010.

GONÇALVES, Lílian. O fim social do trabalho. **Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região**. São Paulo, n. 5, p. 99-104. 2010.

MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luiz Inácio Barbosa. **Direito do trabalho**. 16. ed. rev. e atual. de acordo com a Constituição de 1988 e legislação posterior. Rio de Janeiro: FGV, 1992.

NAHAS, Thereza Cristina. Princípios: a necessidade da compreensão da função normativa (coerência na sua aplicação e interpretação). **Revista LTr: Legislação do Trabalho**. São Paulo: LTr, n. 8, p. 928-933. 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas de trabalho**. 24 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2009.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000.

SENA, Adriana Goulart de. **A nova caracterização da sucessão trabalhista**. São Paulo: LTr, 2000.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. **Instituições de direito do trabalho**. 11 ed. atual. em face da nova Constituição. São Paulo: LTr, 1991, vol. 1.

VIANA, Márcio Túlio. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado - o Direito do Trabalho no limiar do século XXI. **Revista da Faculdade Mineira de Direito**, Belo Horizonte, v.3, n.5 e 6 , p.171-191, 1º e 2º sem. 2000.