

Efeitos da reestruturação da empresa para o trabalhador

12/05/2006

O mundo empresarial contemporâneo é caracterizado pela proliferação de novos processos de reorganização empresarial e pela renovação do sistema de relações laborais, em uma atividade empreendedora situada num contexto globalizado em contínuas e rápidas transformações levadas a efeito especialmente em virtude do princípio da eficiência econômica em condições de máxima competitividade.

Efetivamente, o capitalismo avançado atual é marcado por um crescente processo de mundialização da economia produzindo importantes mudanças no sistema econômico, mudanças essas que são caracterizadas pela centralização e descentralização de empresas levando ao desmembramento do modelo clássico de empresa¹.

Todavia, essas mudanças não supõem uma perda de centralidade da empresa, mas a sua adaptação a um contexto transformado em um sentido de maior descentralização da empresa de grandes dimensões como as empresas transacionais².

Especialmente no âmbito da União Européia, a integração transnacional, pela via da formação de grandes grupos por meio dos processos de fusão, tem sido propiciada, entre outras razões, porque o crescimento das dimensões das empresas a nível europeu e mundial permite uma maior rentabilidade, uma aceleração do processo técnico e uma redução dos custos sociais³.

Esses processos de transformações e flexibilidade postos em prática nesse novo modelo de reorganização do sistema produtivo têm provocado novos e intrincados problemas para os operadores do Direito laboral, especialmente quanto a determinação do objeto da transmissão e aos efeitos laborais da mudança de titularidade da empresa.

Uma das estratégias de flexibilidade nas relações laborais no marco da empresa econômica, especialmente nas empresas de dimensão transnacional, é o modelo da *empresa-red*, ou seja, um novo tipo de empresa econômica de caráter flexível que permite articular a grande empresa com uma *red* mais ou menos ampla e diversificada de pequenas empresas subsidiárias ou auxiliares mediante as quais se realiza o ciclo produtivo. Estas pequenas empresas encontram-se unidas por um sistema de regras de cooperação, servindo a uma estratégia unitária de organização da produção e de utilização da mão-de-obra.

Lembra Emília Simeão Albino Sako⁴, fundada em Manuel Castells, que no modo de produção global a organização centralizada, hierarquizada e fundamentada na divisão funcional do trabalho se desvanece sendo substituída por uma estrutura descentralizada, centrando-se a filosofia do trabalho em projetos de resultados. A produção em *red* desloca duas variáveis tradicionais de organização do trabalho: lugar e tempo.

Para produzir a empresa em *red* precisa apenas de um computador, um modem e uma linha telefônica, podendo instalar-se em qualquer lugar, a qualquer tempo. Por isso, o elemento que identifica essa nova forma de empresa é a retroação — *feedback* —, ou seja, informação em tempo real entre os clientes e a produção.

Esse quadro marcado e governado por estruturas empresariais flexíveis, organizadas em redes de cooperação e de subcontratação tem proporcionado contínuas mudanças de titularidade de unidades produtivas no sentido tradicional e de atividades produtivas organizadas, cujo exercício muda de forma bastante freqüente de mão de um para outro empresário.

Assim, as mudanças de titularidade tipicamente funcionais, próprias do setor terciário na empresa ou no centro de atividade, têm lavado a um processo de despatrimonialização que afeta não apenas o capital, mas também e especialmente o trabalho, na medida em que este tende a perder a sua unidade e identidade coletiva produzindo-se uma diferenciação de condições de trabalho e de interesses específicos laborais gerando, pois, essas mudanças uma verdadeira desagregação do trabalho na empresa como fenômeno extensivo à escala global, especialmente nos sistemas econômicos mais desenvolvidos.

Nesse contexto, a normativa sucessória prevista para as hipóteses de mudança de titularidade da empresa ou de alteração de sua estrutura, embora não se mostre alheia a tais fenômenos, em contraposição da liberdade e continuidade da empresa e da proteção ao trabalhador, nomeadamente por meio da estabilidade e da continuidade da relação de emprego, deve ser vista em uma outra perspectiva de forma a adaptar-se e a atender a uma nova realidade sócio-econômica caracterizada pela mobilidade do capital, à uma situação de permanente incerteza, e as novas formas de organização das empresas e recolocação — nada conjuntural — da função do Estado na regulação dos processos sociais⁵.

Nesse quadro, as modificações e alterações na estrutura e na titularidade da empresa passou a ser um fenômeno permanente, especialmente no âmbito das empresas transnacionais que, em regra, funcionam pelo sistema de *red*.

Entretanto, as normas nacionais disciplinadoras do fenômeno da mudança de titularidade da empresa ou da alteração na sua estrutura (artigos 10 e 468 da CLT), no Brasil, porque pensadas para um tipo ou modelo de produção diverso daquele que passou a predominar com o advento de uma economia globalizada, nem sempre têm a capacidade para dar respostas adequadas ao fenômeno sucessório nesse novo modelo de empresa, especialmente pela marcada despatrimonialização desta.

De fato, na medida em que esses processos de mudanças e de reestruturação no âmbito das empresas, especialmente aquelas de dimensão transnacional, costumam trazer maiores problemas para os trabalhadores até mesmo pela dificuldade de identificação do centro de decisões, quanto mais em obter uma visão global de todas as atividades do grupo, inclusive de sua situação financeira e, como consequência, encontram-se, não raro, em uma situação de desamparo quanto às possíveis reivindicações de seus eventuais direitos, as normas internas dos países onde elas funcionam, quase sempre, não têm aptidão para resolver os muitos

problemas jurídicos decorrentes dessas mudanças e os direitos dos trabalhadores por elas afetados⁶.

Assim, as normas nacionais disciplinadoras do fenômeno da mudança de titularidade da empresa devem ser lidas e interpretadas em uma nova e mutante perspectiva, máxime em se tratando de empresas de dimensão transnacional, a fim de impedir que as mudanças da titularidade ou decorrentes de reestruturação da empresa possam afetar de forma prejudicial os direitos dos trabalhadores.

O presente trabalho tem por objetivo analisar os efeitos que a mudança da titularidade e a alteração na estrutura da empresa no novo modelo produção provocam nos contratos de trabalho, e a insuficiência do tratamento dado pelos artigos 10 e 468 da velha CLT para o fenômeno.

O sentido do objeto da transmissão da empresa

Nos termos do artigo 10 da CLT, a alteração na estrutura da empresa não afetará os direitos adquiridos pelos por seus empregados, enquanto que de acordo com o artigo 448: “A mudança na propriedade ou estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.”

Essas alterações subjetivas na empresa são, no ordenamento laboral brasileiro, denominadas de sucessão de empregadores, o que a normativa nacional tem como sucessão de empresa (art. 468/CLT), e de alteração na estrutura jurídica do empregador (art. 10/CLT).

Sucessão de empresa em nosso ordenamento significa a mudança na propriedade da empresa e efeitos sobre o contrato de trabalho que é protegido.

O fenômeno da sucessão se funda no princípio da continuidade da relação de emprego ou do contrato de trabalho, cujo corolário é a proteção do emprego, bem como no princípio da despersonalização do empregador. Vale dizer: na diferenciação entre empresário e empresa, para vincular os contratos de trabalho com esta e não com aquele, embora a responsabilidade de sócio não libere, na medida em que, nos termos do artigo 2o da CLT, o contrato de trabalho é mantido com a empresa e não com os seus titulares, sendo certo que é o patrimônio daquela e não deste, salvo exceções especiais previstas em normas expressas, é que garante e responde pelo cumprimento dos direitos do empregado ou trabalhador.

Lembra Paulo Emílio Ribeiro Vilhena⁷ que a sucessão da empresa acarreta a transferência para o sucessor de todos os contratos em curso, ou mais amplamente ainda, de todas as obrigações e de todos os direitos de que se investiu o sucedido, ou na acepção de Luduvico Barassi, de todas as relações jurídicas, não importando que a transferência se dê da empresa ou estabelecimento do setor público para o setor privado ou vice-versa, nomeadamente pelo fenômeno recorrente da privatização de empresas públicas, cuja operação de trespasse não exime nem apaga responsabilidades.

De fato, o objetivo da ordem jurídica com o instituto da sucessão trabalhista é assegurar a intangibilidade dos contratos de trabalho existentes no conjunto da organização empresarial em

alteração ou transferência, ou mesmo na parcela transferida dessa organização, ou seja, assegurar que a alteração no contexto intra ou interempresarial não venha afetar os contratos de trabalho da empresa, estabelecimento e titulares envolvidos. Por conseguinte, o novo titular passa a responder, imediatamente, pelas repercussões presentes, futuras e passadas dos contratos de trabalho que lhe sejam transferidos passando para a responsabilidade do novo empregador a totalidade do ativo e passivo trabalhista, na medida em que esses efeitos jurídicos são plenos, de ordem impositiva⁸.

Entretanto, pode acontecer e muitas vezes acontece na realidade dos fatos, do sucessor cair em situação de insolvência. Neste caso, como a responsabilidade do mesmo é total por todos os direitos pretéritos, presentes e futuros perante os empregados, a literalidade da norma inserta no artigo 468 da CLT viola de forma absoluta o princípio da intangibilidade dos direitos do trabalhador em face da mudança da titularidade ou da alteração na estrutura da empresa, na medida em que ficarão sem nenhuma garantia concreta, pois o sucessor responde sozinho por todos eles.

Diante de uma situação concreta como essa, e levando em conta que o fenômeno da sucessão previsto na norma consolidada visa proteger o trabalhador ante as alterações na empresa e que é o patrimônio desta que responde pelos direitos do trabalhador que não pode ser responsabilizado pelo insucesso e pelos riscos do empreendimento (art. 2º da CLT), parece razoável em uma interpretação integrativa à luz do que inserto nos artigos 1º, inciso IV, 170 e 193 da Constituição de 1988 que reconhecem no trabalho um valor social, se deva responsabilizar solidariamente o sucessor e o sucedido desde que tenham sido integrados na relação processual⁹, pelos direitos do trabalhador, pois não pode este ser afetado negativamente pelas alterações na estrutura e pelas mudanças na titularidade da empresa¹⁰. Caso contrário, não se atingirá o objetivo visado pelas normas constantes dos artigos 2º, 1º e 468 da Lei Consolidada, qual seja, a proteção do trabalhador, em que pese o entendimento pretoriano ser exatamente no sentido contrário ao que aqui se defende¹¹.

É, pois, necessária uma nova visão do intérprete para o fenômeno da sucessão trabalhista (art. 468 da CLT) de modo a não deixar sem proteção aquele que a ordem jurídica visou proteger, qual seja, o trabalhador hipossuficiente.

A manutenção dos direitos dos trabalhadores e sua efetiva garantia

Se entendida como uma comunidade social provida de funções econômicas mas também sociais e até mesmo políticas que tem o dever promover a integração do homem trabalhador na vida coletiva, sendo assim um *locus* de exercício de alguns dos direitos de cidadania¹², a empresa deve respeitar, na medida do possível e independentemente das modificações que possa eventualmente sofrer no curso de sua existência, inclusive em decorrência de reestruturação, a presença do trabalhador, levando em conta o caráter alimentar do salário que dela recebe e a conseqüente necessidade de manutenção que para ele representa essa fonte de sobrevivência. Por conseguinte, as modificações que nela ocorram via de regra não são suscetíveis de afastar os contratos de trabalho.

Assim, a proteção prevista nos artigos 10 e 468 da CLT não se aplica apenas quando a transferência consiste em uma empresa ou parte autônoma da mesma, mas também quando a operação se limita a um centro de atividade até mesmo a uma parte do centro de atividade. Estes dois últimos devem ser entendidos como um conjunto de atividades e meios organizados em vista à uma produção determinada, ou seja, unidades técnico-organizativas inseridas na mais ampla unidade de organização econômica que é a empresa.

Por conseguinte, referida normativa comunitária é aplicável indiferentemente a todas as transferências de empresas, centros de atividade ou de partes de centro de atividade, donde se concluiu que ela se impõe cada vez que entidade econômica guarda sua identidade depois da cessão.

É claro que o critério de interpretação e aplicação das normas antes citadas deve ser verificado pelo juiz levando em conta o conjunto de fatores ou circunstâncias de fato que caracterizam a operação analisada no caso posto à sua apreciação¹³.

Conclusões

No contexto de um novo modelo de produção e de empresa, decorrente do fenômeno da globalização da economia, marcada por processos de mudanças de titularidade e reestruturação de empresas, especialmente das empresas de dimensão transnacional que em regra funcionam pelo sistema de *red*, as normas nacionais disciplinadoras do fenômeno sucessório grosso modo não têm capacidade para tutelar de forma efetiva os direitos dos trabalhadores afetados por essas mudanças, porque pensadas para um tipo ou modelo de produção diverso daquele hoje predominante.

Por conta dessa nova e, ao que tudo indica, irreversível realidade, parece evidente a necessidade de atualização das normas nacionais disciplinadoras do instituto da sucessão de modo a se adaptarem ao novo modelo de empresa e de produção. Mas, mais que isso, na sua aplicação concreta essas normas devem ser interpretadas sob essa nova mutante perspectiva de modo a impedir que as freqüentes alterações da titularidade decorrentes de reestruturação da empresa possam afetar de forma prejudicial os direitos dos trabalhadores, objetivo precípua do instituto da sucessão trabalhista.

No âmbito da União Européia, a mudança da titularidade da empresa, do centro de atividade ou de partes do centro de atividade e seus efeitos em relação aos trabalhadores encontram-se disciplinados pela Diretiva 77/187/CEE modificada pela Diretiva 98/59/CEE que podem inclusive servir como fonte de interpretação das normas a respeito do fenômeno aqui no Brasil.

De acordo com a jurisprudência do TJ-CE, referida normativa comunitária tem por objetivo “impedir que as reestruturações no âmbito do mercado comum se efetuem em prejuízo dos trabalhadores da empresa implicada” (TJCE 135/1985).

Desta forma, os direitos conquistados pelos trabalhadores não podem ser afetados não apenas quando a transferência consiste em uma empresa ou parte autônoma da mesma, mas também



quando a operação se limita a um centro de atividade até mesmo a uma parte do centro de atividade. Estes dois últimos devem ser entendidos como um conjunto de atividades e meios organizados em vista a uma produção determinada, ou seja, unidades técnico-organizativas inseridas na mais ampla unidade de organização econômica que é a empresa.

Por conseguinte, a proteção visada pelas normas consolidadas acima aludidas deve ser respeitada indiferentemente a todas as transferências de empresas, centros de atividade ou de partes de centro de atividade, donde se concluiu que ela se impõe cada vez que a entidade econômica guarda sua identidade depois da cessão de modo a afetar os direitos dos trabalhadores.

Assim, a mudança da titularidade, a alteração e a reestruturação da empresa jamais poderão afetar de forma negativa os contratos de trabalho e os direitos que, por meio deles, o trabalhador conquistou.

Por conseguinte, as normas previstas nos artigos 10 e 468 da CLT devem ser interpretadas levando-se em conta esse objetivo, o que significa afirmar que em caso de sucessão e insolvente a empresa sucessora, é perfeitamente possível a responsabilização solidária desta e da sucedida pelos direitos conquistados pelo trabalhador no curso do contrato de trabalho, desde tenham ambos integrado a relação processual, pena de violação da cláusula constitucional do devido processo legal (artigo 5o, inciso LIV do Texto de 1988), é claro.

Notas de rodapé

1 - Nesse contexto, enfatiza-se a competitividade das empresas no mercado globalizado, investindo-se contra toda forma de regulamentação estatal e contratual fora dos limites da empresa que possa restringir a autonomia empresarial e aumentar de qualquer forma os custos. Por isso, rediscute-se o caráter de que a norma trabalhista deve revestir-se nesse novo panorama mundial fortalecendo-se as teses que propugnam a flexibilização do Direito do Trabalho nomeadamente pelos fenômenos da terceirização e da desregulamentação, o que determina uma profunda ruptura com o paradigma anterior de empresa, empregado, relações e Direito do Trabalho.

2 - MONEREO PÉRES, José Luís et al. *El contenido de la negociación colectiva de empresa en la era de la constitución flexible del trabajo*. Valencia: tirant lo blanch, 2005, p. 9.

3 - MONEREO PÉRES, José Luís. *A noción de empresa en el derecho del trabajo y su cambio de titularidad..* Madrid: IBIDEM Ediciones, 1999, p. 7.

4 - ALBINO SIMEÃO SAKO, Emília. *Organização empresarial em rede: um novo modo de produzir* In: Genesis. Revista de Direito do Trabalho. Curitiba: n. 138, jun/2004, p. 824-832.

5 - Analisando o papel do Estado na produção normativa na economia globalizada, José Eduardo Faria adverte que no âmbito específico do Estado-nação, suas instituições jurídicas acabaram sendo reduzidas, no que se refere ao número de normas legais, e tornadas mais ágeis e flexíveis, em termos processuais. Todavia, as organizações financeiras e empresariais internacionais, agindo com base na premissa de que as decisões relativas aos sucessivos estágios das atividades produtivas não podem ser tomadas separadamente, por etapas, mas de

forma simultânea e global, ampliaram exponencialmente a produção de suas próprias regras, sob forma de sistemas de organização e métodos, manuais de produção, regulamentos disciplinares, códigos deontológicos de conduta e, nomeadamente, contratos padronizados com alcance mundial. Assim, e como no âmbito de uma cadeia produtiva cada conexão é um conjunto de relações dinâmicas e como as diferentes conexões interagem entre si, as organizações financeiras e empresariais transnacionais nelas inseridas precisam criar e adensar sua normatividade e sua “oficialidade” para poder maximizar a administração dos blocos de relações segmentadas e estratégicas de sinergia entre fornecedores de matérias primas, montadores, distribuidores e prestadores de serviços, o que as levou a gerar uma espécie de “jurisprudência” *ad hoc* paralelamente ao ordenamento jurídico de cada país ou território onde atuam. FARIA, José Eduardo. *O Direito na economia globalizada*. São Paulo: Malheiros Editores, 2000, p. 141-142.

6 – DÄUBLER, Wolfgang. *Direito do Trabalho e Sociedade na Alemanha*. Trad. Alfred Keller. São Paulo: LTr, 1997, p. 89.

7 – RIBEIRO DE VILHENA, Paulo Emílio. *Relação de Emprego. Estrutura Legal e Supostos*. São Paulo: LTr, 2005, p. 355-356.

8 – GODINHO DELGADO, Maurício. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005, p. 418-419.

9 – Em obséquio ao princípio constitucional do devido processo legal (art. 5º, inciso LIV, da Carta de 88).

10 – Registro que no âmbito do ordenamento laboral espanhol, o cedente e o cessionário sem prejuízo do que estabelecido na legislação previdenciária, ficarão solidariamente responsáveis pelo prazo de três anos pelas obrigações contraídas antes do ato de trespasse que eventualmente não tenham sido quitadas, inclusive quando a cessão é declarada fraudulenta (art. 44.3 do Estatuto dos Trabalhadores), o que reforça a tese que a solidariedade em caso de insolvência do adquirente ou quando a transferência for produto de ilicitude é perfeitamente possível de ser acolhida, como forma a proteger de maneira efetiva o trabalhador.

11 – TST- RR -1610/89 e TST-RR 13.936/90.4.

12 – Lembra Antonio Baylos: “De há muito a empresa deixou de ser apenas um lugar de prestação de serviços, tornando-se o núcleo organizativo da atividade. O ter adquirido posição central na sociedade, na política e na economia tornou-se também centro de preocupações do Direito do Trabalho. Tal fato pode ser constatado em termos gerais pela legitimação da cultura empresarial e da eficiência como valor cultural intrínseco à modernidade e como valor de relevância jurídica, que orienta os fenômenos de interpretação e de aplicação das normas, através do princípio de liberdade de empresa, bem como do compromisso por parte dos poderes públicos de defender a produtividade (conforme dispõe o art. 38 da Constituição espanhola). A empresa é a organização econômica e social sobre a qual o sistema democrático se apóia e que impõe limites às possíveis opções de desenvolvimento alternativas ao que existe. Na empresa, configura uma verdadeira “autoridade” privada simbolizada no “âmbito de organização e direção do empresário”. BAYLOS, Antonio. *Direito do Trabalho: modelo para armar*. Trad Flávio



Benites e Cristina Schutz. São Paulo: LTr, 1999, p. 117.

13 - Nesse sentido é a jurisprudência do TJCE (STJCE 17 de dezembro 1987, assunto 287/86).

Fonte: https://conjur.jumps.com.br/2006-mai-12/efeitos_reestruturacao_empresa_trabalhador/