



UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA
CLÁUDIA REGINA FERREIRA

**A SUCESSÃO TRABALHISTA E SUAS PRINCIPAIS CONSEQÜÊNCIAS NOS
RECENTES PROCESSOS DE INCORPORAÇÃO NO SETOR BANCÁRIO
BRASILEIRO**

Florianópolis
2010

CLÁUDIA REGINA FERREIRA

**A SUCESSÃO TRABALHISTA E SUAS PRINCIPAIS CONSEQÜÊNCIAS NOS
RECENTES PROCESSOS DE INCORPORAÇÃO NO SETOR BANCÁRIO
BRASILEIRO**

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito da Universidade do Sul de Santa Catarina, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Profa. Alessandra Ana Medeiros, Msc.

Florianópolis

2010

CLÁUDIA REGINA FERREIRA

**A SUCESSÃO TRABALHISTA E SUAS PRINCIPAIS CONSEQÜÊNCIAS NOS
RECENTES PROCESSOS DE INCORPORAÇÃO NO SETOR BANCÁRIO
BRASILEIRO**

Esta Monografia foi julgada adequada para
obtenção do título de Bacharel em Direito e
aprovada em sua forma final pelo Curso de Direito
da Universidade do Sul de Santa Catarina.

Florianópolis, 14 de junho de 2010.

Profa. e Orientadora Alessandra Ana Medeiros, Msc.
Universidade do Sul de Santa Catarina

Prof.
Universidade do Sul de Santa Catarina

Prof.
Universidade do Sul de Santa Catarina

TERMO DE ISENÇÃO DE RESPONSABILIDADE

A SUCESSÃO TRABALHISTA E SUAS PRINCIPAIS CONSEQÜÊNCIAS NOS RECENTES PROCESSOS DE INCORPORAÇÃO NO SETOR BANCÁRIO BRASILEIRO

Declaro, para todos os fins de direito e que se fizerem necessários, que assumo total responsabilidade pelo aporte ideológico e referencial conferido ao presente trabalho, isentando a Universidade do Sul de Santa Catarina, a Coordenação do Curso de Direito, a Banca Examinadora e a Orientadora de todo e qualquer reflexo acerca desta monografia.

Estou ciente de que poderei responder administrativa, civil e criminalmente em caso de plágio do trabalho monográfico.

Florianópolis (SC), 14 de junho de 2010.

Cláudia Regina Ferreira

Aos meus pais, figuras inspiradoras da minha vida, que sempre me rodearam de muito amor e carinho, batalhando sempre para me proporcionar uma boa educação, ensinaram-me a ser uma pessoa justa, honesta e batalhadora e a nunca desistir de meus sonhos. Minha eterna gratidão.

AGRADECIMENTOS

Seria injusto agradecer apenas aquelas pessoas que estiveram presentes durante a elaboração deste trabalho, pois muitos foram os responsáveis para a realização dele e concretização de um sonho.

Por este motivo, agradeço a todos que, de uma maneira ou de outra, passaram por minha vida e contribuíram para minha formação, tanto acadêmica como pessoal.

Em especial, agradeço:

Aos meus pais: Leda e Delércio, exemplos de vida e de luta, que com toda humildade não mediram esforços para minha felicidade, me acolheram com muito amor e carinho e me ensinaram a importância sublime da honestidade, fazendo-me a pessoa que sou. Agradeço acima de tudo por estarem sempre presentes em minha vida.

A minha avó Ana, pelo cuidado e dedicação oferecidos durante toda a minha vida, pela ajuda nos momentos difíceis e por estar sempre do meu lado nos momentos mais importantes.

Ao meu namorado Flamaryon, pela atenção, amor e por toda a compreensão nos muitos momentos de ausência durante este trabalho e pelas palavras de conforto e incentivo.

As colegas de trabalho e amigas, Beatriz e Giselli por terem me recebido de uma maneira tão gentil no decorrer da fase de transição no banco e por terem me ensinado, com excelência, a nova rotina de trabalho. Durante este trabalho, agradeço por toda ajuda e compreensão.

Aos chefes, Iara e Rubens, chefes e grandes amigos. Agradeço pela confiança, compreensão e palavras de incentivo.

À professora Alessandra Ana Medeiros, exemplo de professora e ser humano. Agradeço não só pela orientação neste trabalho, mas também pelas palavras de apoio, pela força e dedicação desprendida durante todo o trabalho monográfico.

À amiga Amanda, pela amizade verdadeira, pela força e palavras incentivadoras, ajudando-me a transpor os óbices dessa reta final.

Ao amigo de classe Jorge, pelo companheirismo e amizade inigualável durante toda a jornada acadêmica.

A Deus, por conceder-me o dom da vida e por permitir que cada pessoa acima referida cruzasse o meu caminho e passasse a fazer parte de minha vida.

Minha eterna gratidão.

RESUMO

Nesta monografia, o tema abordado é a sucessão trabalhista com ênfase nas principais conseqüências trabalhistas atinentes aos novos processos de incorporação no setor bancário brasileiro. Tem como escopo verificar as principais conseqüências para os empregados geradas com as incorporações ocorridas recentemente no setor bancário em nosso país. Na realização da pesquisa, foi utilizado o método de abordagem dedutivo e a técnica de pesquisa aplicada foi bibliográfica. O primeiro capítulo trata das principais figuras caracterizadoras da sucessão trabalhista, o empregado, o empregador e a empresa, por meio da demonstração legal, doutrinária e dos requisitos e princípios importantes para o tema em questão, como o princípio da impessoalidade e da despersonalização do empregador. No capítulo seguinte, abordou-se a sucessão trabalhista mediante lineamentos que balizam o instituto, assim como a evolução histórica, a natureza jurídica, a fundamentação legal, os princípios, requisitos e os principais tipos de sucessões trabalhistas utilizadas em nosso ordenamento jurídico. No terceiro capítulo discorreu-se sobre a incorporação de empresas no setor bancário brasileiro, dando ênfase as principais conseqüências trabalhistas geradas com o instituto sucessório da incorporação para o empregado, com destaque para o regulamento de empresa e a estabilidade do empregado sucedido. No quarto e último capítulo, tratou-se de um caso prático de incorporação ocorrido recentemente entre dois bancos, a fim de verificar as principais conseqüências trabalhistas geradas, ou seja, a estabilidade e o regulamento de regulamentos. Concluiu-se que, na prática, em alguns casos, o empregado necessita renunciar direitos, para assim seguir na carreira do novo empregador. Buscou-se ainda, demonstrar jurisprudencialmente o tema em questão.

Palavras-chave: Sucessão Trabalhista. Incorporação. Setor bancário. Principais conseqüências trabalhistas.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 DEFINIÇÕES	12
2.1 DEFINIÇÃO DE EMPREGADO.....	12
2.2 DEFINIÇÃO DE EMPREGADOR.....	16
2.3 DEFINIÇÃO DE EMPRESA	19
3 TÓPICOS IMPORTANTES E ASPECTOS CORRELATOS DA SUCESSÃO TRABALHISTA	22
3.1 DEFINIÇÃO, FUNDAMENTAÇÃO LEGAL E DOUTRINÁRIA DA SUCESSÃO TRABALHISTA.....	22
3.2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA SUCESSÃO TRABALHISTA	24
3.3 NATUREZA JURÍDICA, PRINCÍPIOS E REQUISITOS DA SUCESSÃO TRABALHISTA.....	27
3.4 PRINCIPAIS FORMAS DE SUCESSÃO TRABALHISTA	33
4 A INCORPORAÇÃO DE EMPRESAS NO SETOR BANCÁRIO BRASILEIRO E OS DIREITOS TRABALHISTAS	36
4.1 A INCORPORAÇÃO DE EMPRESAS NO SETOR BANCÁRIO BRASILEIRO.....	36
4.2 O DIREITO DO TRABALHO NAS INCORPORAÇÕES NO SETOR BANCÁRIO..	38
4.2.1 O Regulamento de empresa.....	39
4.2.2 Estabilidade.....	41
5 AS RECENTES INCORPORAÇÕES E SUAS PRINCIPAIS CONSEQÜÊNCIAS NO DIREITO DO TRABALHO	43
5.1 CONSEQÜÊNCIAS RELATIVAS AO REGULAMENTO DE EMPRESAS.....	43
5.2 CONSEQÜÊNCIAS RELATIVAS À ESTABILIDADE.....	45
5.3 JULGAMENTOS ATUAIS SOBRE O TEMA	46
5.3.1 Julgamentos do Tribunal Superior do Trabalho.....	47
5.3.2 Julgados dos Tribunais Regionais do Trabalho.....	48
6 CONCLUSÃO	50
REFERÊNCIAS	54
ANEXOS	58
ANEXO A - Informações aos funcionários oriundos do Banco B sobre a opção pelo regulamento de pessoal do Banco A.....	59

ANEXO B - Termo de Opção pelo Regulamento de Pessoal do Banco A.....	64
ANEXO C - Ação Trabalhista movida pelo Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Florianópolis e Região.....	65

1 INTRODUÇÃO

Como forma de reorganização do sistema financeiro nacional, o governo brasileiro, por meio de planos de reorganização, iniciou um processo gradativo de tentativa de permanência no mercado, utilizando como uma das formas estruturação a incorporação de instituições financeiras.

O presente estudo tratará da sucessão trabalhista com ênfase nas principais conseqüências trabalhistas ocorridas nos recentes processos de incorporação no setor bancário brasileiro.

Considerando a importância das conseqüências trabalhistas geradas com a incorporação para o empregado sucedido, parte hipossuficiente na relação de trabalho, tomou-se como fim estudar o assunto, tendo em vista os recentes casos ocorridos e que ocorrerão futuramente no setor bancário brasileiro, a fim de esclarecer e prevenir os efeitos gerados com o processo para os empregados oriundos de instituições financeiras incorporadas.

Diante do contexto atual, o objetivo do presente estudo é verificar, diante das diversas conseqüências geradas com a incorporação bancária, o direito à estabilidade adquirida contratualmente pelo empregado sucedido e a dualidade do regulamento de empresa existente entre as duas instituições.

Na realização da pesquisa, foi utilizado o método dedutivo de abordagem, partindo-se de uma premissa maior para uma premissa menor, a fim de alcançar uma conclusão em nível particular. A técnica de pesquisa aplicada foi bibliográfica, com pesquisa exploratória baseada principalmente na análise da legislação vigente e na doutrina, bem como, na observação de jurisprudências e de documentos acerca do tema.

Nesse passo, o tema será desenvolvido em quatro capítulos. Inicialmente tratar-se-ão de algumas figuras importantes para a compreensão do tema sucessão trabalhista, como o empregado, por meio de seu conceito legal e doutrinário, bem como os requisitos caracterizadores da relação de emprego com ênfase no princípio da personalidade. Em seguida, será abordada a conceituação legal e doutrinária do empregador, bem como o conceito do princípio da despersonalização do empregador e da impessoalidade, esses de extrema importância para a sucessão trabalhista. A última figura comentada neste capítulo será a empresa, por intermédio

de sua conceituação civilista e trabalhista e a sua relação com o empregado, o empregador e o estabelecimento.

O segundo capítulo discorrerá sobre a conceituação legal e doutrinária da sucessão trabalhista, diferenciando as diversas denominações dadas ao instituto, seguindo com um apanhado histórico sobre o tema. Na oportunidade, será observada a natureza jurídica do instituto, bem como os princípios e requisitos que baseiam a sucessão trabalhista e a diferença entre os dois preceitos, seguindo com as principais formas de sucessão trabalhista existentes em nosso ordenamento jurídico.

No terceiro capítulo, o interesse precípua é tratar das incorporações de empresas no setor bancário brasileiro, com destaque para as principais consequências trabalhistas geradas com o instituto sucessório da incorporação. Para tanto, discorrer-se-á, com mais profundidade, sobre a definição legal e conceitual de incorporação, bem como os motivos que levaram o setor bancário a escolher este tipo de instituto. Como principais consequências oriundas do processo para o empregado sucedido, serão abordadas a estabilidade e o regulamento de empresa.

No quarto e último capítulo, será estudado um caso concreto entre duas instituições financeiras que sofreram incorporação recentemente, mediante observação das principais consequências trabalhistas geradas com o processo. Dentre as várias consequências ocorridas, principalmente para os funcionários com mais de vinte anos de serviços prestados na antiga instituição, serão verificados os direitos à estabilidade e a dualidade de regulamentos, com base nos direitos adquiridos dos empregados oriundos da antiga empresa.

Em seguida, toma a vez a verificação da jurisprudência sobre o assunto, com a ressalva que, por trata-se de um assunto recente, poucos foram os casos que se enquadraram ao tema.

Por fim, encerra-se este trabalho monográfico com as conclusões, fruto do estudo elaborado.

2 DEFINIÇÕES

Neste capítulo, tratar-se-ão de algumas figuras importante para a compreensão do tema sucessão trabalhista.

Primeiramente, será estudada a figura do empregado, por meio de seu conceito legal e doutrinário, bem como os requisitos caracterizadores da relação de emprego com ênfase no princípio da pessoalidade, devido a sua importância para a sucessão trabalhista.

Em seguida, será conceituada a figura do empregador, com ênfase na sua previsão legal, bem como o princípio da despersonalização do empregador e o princípio da impessoalidade.

Por fim, após verificação das principais figuras da relação de trabalho, faz-se necessário abordar o conceito de empresa, mediante sua conceituação civilista e justrabalhista e a sua relação com o empregado, o empregador e o estabelecimento.

2.1 EMPREGADO

Empregado é a figura principal na relação de emprego, é a parte hipossuficiente no contrato de trabalho, ou seja, é o principal destinatário das normas de Direito do Trabalho e o sujeito central da sucessão trabalhista.

A definição legal de empregado está prevista no artigo 3º, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT): “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”¹

Entretanto, o dispositivo mencionado está incompleto, devendo este ser interpretado juntamente com o final do *caput* do artigo 2º da CLT que

¹ BRASIL. Consolidação das leis Trabalhistas. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 08 abr. 2010.

esclarece que a prestação de serviço deverá ser pessoal, ou seja, com personalidade.²

Doutrinariamente, segundo entendimento de Alice de Barros Monteiro:

Empregado pode ser conceituado como a pessoa física que presta serviço de natureza não-eventual a empregador mediante salário e subordinação jurídica. Esses serviços podem ser de natureza técnica, intelectual ou manual, integrantes das mais diversas categorias profissionais ou diferenciadas.³

No mesmo sentido, Maurício Godinho Delgado comenta: [...] é toda pessoa natural que contrate, tácita ou expressamente, a prestação de seus serviços a um tomador, a este efetuados com personalidade, onerosidade, não-eventualidade e subordinação.⁴

Amauri Mascaro Nascimento, ao conceituar empregado, coloca que “todo empregado é trabalhador, mas nem todo trabalhador é empregado, pois para ser empregado, necessita obrigatoriamente dos requisitos legais”.⁵

Dentre os requisitos legais para caracterização de empregado, podemos citar a presença da pessoa física na relação, sendo inviável a pessoa jurídica atuar como empregado. Nesse sentido, os serviços prestados pela pessoa jurídica, ficam a cargo do Direito Civil tutelar.⁶

Outro requisito essencial é a habitualidade, não-eventualidade ou ainda conforme conceitua Orlando Gomes, a continuidade da prestação de serviço.

Nesse sentido, Alice Monteiro de Barros menciona: “O pressuposto da não-eventualidade traduz-se pela exigência de que os serviços sejam de natureza não eventual, isto é, necessários à atividade normal do empregador.”⁷, ou seja, para que haja a habitualidade é necessária a regularidade na

² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTR, 2009. p. 331.

³ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. Ver e ampl. São Paulo: LTR, 2009, p.264.

⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTR, 2009. p. 331.

⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho - relações individuais e coletivas do trabalho**. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 646.

⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007, p. 131.

⁷ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTR, 2009. p. 266.

prestação dos serviços prestados, que na maioria das vezes é feita diariamente.

Orlando Gomes e Elson Gottschalk argumentam sobre a importância do requisito da seguinte forma:

Para que o trabalhador desfrute das prerrogativas que a legislação do trabalho lhe confere, é preciso que a prestação do serviço não tenha caráter esporádico, eventual. A estabilidade da relação é essencial, [...] porque a maior parte dos direitos do empregado está baseada na continuidade dos serviços prestados [...]

A lei trabalhista, conforme observado no mencionado artigo 3º da CLT, usa a expressão “dependência” para caracterizar a “obrigação que o empregado tem de cumprir as ordens determinadas pelo empregador em decorrência do contrato de trabalho”.⁸ O correto seria usar a expressão subordinação.

Para Alice Monteiro de Barros a subordinação caracteriza-se da seguinte forma:

A subordinação não significa sujeição ou submissão da pessoa do empregado em relação à pessoa do empregador. [...] nos dias atuais, essa assimilação é incompatível com os preceitos constitucionais de liberdade e igualdade. [...] O empregador mantém o direito de comandar não porque seja senhor e sim porque é credor de trabalho.⁹

Para efetivar a relação de emprego o prestador de serviço deverá receber salários do empregador, ou seja, é característica do contrato de trabalho ser oneroso, desta forma, não existe contrato de trabalho gratuito.¹⁰

A respeito do salário ou onerosidade, Mascaro Nascimento diz ser “um encargo bilateral próprio da relação de emprego.” Onerosidade, segundo seu entendimento, quer dizer que “só haverá contrato de trabalho desde que exista um salário, convencionado ou pago”.¹¹

⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007, p. 132.

⁹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTR, 2009, p. 270.

¹⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007, p. 135.

¹¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho - relações individuais e coletivas do trabalho**. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 651-652.

Para cumprir com os deveres da relação, o contrato deverá ser realizado com pessoalidade, ou seja, realizado por determinada pessoa especializada para prestar determinado serviço.¹² Em regra, não se pode substituir um empregado por outro ou delegar suas atribuições dentro de um contrato de trabalho firmado, tendo a relação de emprego caráter intuito personae em relação ao empregado. Dessa forma, “a obrigação de prestar serviço é de natureza personalíssima sendo intransferível a outrem, tanto que a morte do empregado gera inevitavelmente a cessação do contrato individual de trabalho.”¹³

Amador Paes de Almeida comenta sobre a pessoalidade que a figura do empregado somente poderá ser substituída, excepcionalmente, sob autorização prévia do seu empregador:

Assim, um dos traços marcantes, senão uma das características básicas, é a pessoalidade consistente no caráter pessoal da prestação de serviços. Só **excepcionalmente** e, ainda assim, **com prévia concordância do empregador**, pode o empregado fazer-se substituir por outrem.¹⁴ (grifo nosso).

Observa-se, no comentário feito pelo autor acima exposto, que pode o empregador, por meio de prévia autorização, admitir a substituição do seu empregado por outro, mas neste caso os efeitos do contrato se suspendem em relação à pessoa do empregado da relação para estender-se ao seu substituto.¹⁵

Dessa forma, o trabalhador não pode se fazer substituir por terceira pessoa sem o consentimento do empregador. Nesse mesmo sentido, Amauri Mascaro Nascimento ao citar Manuel Alonso Olea afirma que:

“[...] sendo cada pessoa um individuo distinto dos demais, cada trabalhador difere de outro qualquer, diferindo também as prestações de cada um deles, enquanto expressão de cada personalidade em singular. [...] o contrato de trabalho não conserva sua identidade se

¹² MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007. p. 135.

¹³ AZEVEDO, Jackson Chaves de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2001. p. 36.

¹⁴ ALMEIDA, Amador Paes de. **CLT comentada: legislação, doutrina e jurisprudência**. 6. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 37.

¹⁵ GOMES, Orlando e Élson Gottschalk. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. ver. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2007. p. 81.

ocorrer qualquer alteração na pessoa do trabalhador. A substituição deste implica um novo e diferente contrato com o substituto.”¹⁶

Diante disso, estudada a figura do empregado e listados seus requisitos caracterizadores, bem como os princípios relacionados à sucessão trabalhista, passa-se a verificação da figura do empregador.

2.2 DEFINIÇÃO DE EMPREGADOR

Outra figura importante para a sucessão trabalhista é o empregador. Sua conceituação está diretamente ligada com a definição de empregado, pois existindo os requisitos caracterizadores da relação de emprego, conseqüentemente encontrar-se-á configurada a figura jurídica do empregador. Dessa forma, segue entendimento doutrinário sobre o assunto:

Amauri Mascaro Nascimento conceitua empregador da seguinte forma:

Será empregador todo ente para quem uma pessoa física prestar serviços continuados, subordinados e assalariados. É por meio da figura do empregado que se chegará a do empregador, independente da estrutura jurídica que tiver.¹⁷

No mesmo sentido Maurício Godinho Delgado acrescenta:

Empregador define-se como a pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado que contrata a uma pessoa física a prestação de seus serviços, efetuados com pessoalidade, onerosidade, não – eventualidade e sob subordinação.¹⁸

Após traçar uma breve conceituação da figura do empregador, importe destacar quem pode ser considerado como empregador. Para tanto, Sérgio Pinto Martins afirma:

¹⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho - relações individuais e coletivas do trabalho. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 650.

¹⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho - relações individuais e coletivas do trabalho. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 673.

¹⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTR, 2009. p. 371.

Tanto é empregador a sociedade de fato, a sociedade irregular que ainda não tem seus atos constitutivos registrados na repartição competente, como a sociedade regulamente inscrita na Junta comercial ou no Cartório de registro de Títulos e Documentos.¹⁹

Dessa forma, enquadram-se como empregadores a União, os Estados-membros, os municípios, as autarquias, as fundações, a massa falida, o espólio, a microempresa, as sociedades de economia mista e outras entidades que explorem atividade econômica.²⁰

A definição legal de empregador, perante CLT, pode ser observada no *caput* do artigo 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.²¹

Em primeiro lugar, ao estudar o dispositivo celetista acima exposto, observa-se que o legislador definiu empregador como a empresa, o que seria um equívoco, pois desvincula-se da figura física ou jurídica do empregador, para, despersonalizando-o, colocar a empresa num dos pólos da relação empregatícia.²²

Nesse sentido comenta Maurício Godinho Delgado:

Na verdade, empregador não é a empresa – ente que não configura, obviamente, sujeitos de direitos na ordem jurídica brasileira. Empregador será a pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado titular da empresa ou estabelecimento.

[...]

Ao enfatizar a empresa como empregador, a lei já indica que a alteração do titular da empresa não terá grande relevância na continuidade do contrato, dado que a ordem justralhista interessaria mais a continuidade da situação objetiva da prestação de trabalho empregatício ao empreendimento focado, independente da alteração de seu titular.²³

Na mesma linha de entendimento, os juristas Orlando Gomes e Élfson Gottschalk afirmam:

¹⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007. p. 179.

²⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007. p. 179.

²¹ BRASIL. Consolidação das leis Trabalhistas. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 09 abr. 2010.

²² ALMEIDA, Amador Paes de. **CLT comentada: legislação, doutrina e jurisprudência**. 6. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 35.

²³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTR, 2009. p. 372.

A Consolidação das Leis do Trabalho comete o imperdoável erro de definir *empregado* como sendo a *empresa*. Assim, considera empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços. Tal definição é um dos muitos equívocos a que foi levado o consolidador pela absorvente idéia de que se imbutiu de *institucionalizar* o Direito do Trabalho, [...] ²⁴ (grifo do autor).

O fato de o dispositivo legal definir empregador como a empresa, conforme exposto, traz a tona o princípio da **despersonalização do empregador**, princípio este, de importante relevância para a sucessão trabalhista.

Dessa forma, Patrícia Manica Ortiz conceitua a despersonalização do empregador:

Despersonalização do empregador significa que a pessoa física do empregador passa a confundir-se com a empresa, despersonalizando-se a pessoa para personalizar a empresa. Ou seja, os contratos de trabalho não ficam vinculados à pessoa física do empresário e sim à empresa. ²⁵

Maurício Godinho Delgado destaca com relação ao princípio exposto a impessoalidade do empregador:

Note-se que enquanto a pessoalidade é elemento fático - jurídico atávico à figura do empregado (elemento sem o qual não existirá o empregado, juridicamente) ela tende a ser irrelevante na tipificação da figura do empregador. Aqui predomina a **impessoalidade** acentuando a lei a despersonalização como marca distintiva do sujeito passivo da relação de emprego. ²⁶ (grifo nosso).

Ainda sobre a impessoalidade atribuída ao empregador Sérgio Pinto Martins comenta:

Não se exige o requisito pessoalidade do empregador. Esse requisito é essencial para o empregado, mas não para o empregador. O dono do empreendimento pode ser substituído, mas o empregado não pode se fazer substituir de forma permanente.[...] O contrato de

²⁴ GOMES, Orlando e Élson Gottschalk. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. ver. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2007. p.102.

²⁵ ORTIZ, Patrícia Manica. **Sucessão trabalhista: conseqüências nas relações de emprego**. São Paulo: IOB Thomson, 2005. p. 43.

²⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTR, 2009. p. 373.

trabalho é personalíssimo em relação ao empregado, mas não quanto ao empregador [...] ²⁷

No mesmo sentido Patrícia Manica Ortiz expõe:

A confirmação do princípio da despersonalização física do empregador derroga, regra assente entre os doutrinadores e a jurisprudência, o caráter personalista do contrato de trabalho, ou seja, **o contrato de trabalho deixa de ser intuito personae relativamente ao empregador.**²⁸ (grifo nosso).

A despersonalização do empregador tem como objetivo principal permitir a concretização do princípio da continuidade da relação empregatícia, impedindo que essa relação se rompa em função da substituição do titular do empreendimento empresarial em que se encontra inserido o empregador, bem como garantir os direitos do empregado, tendo em vista as freqüentes mudanças vivenciadas no sistema econômico contemporâneo.²⁹

2.3 DEFINIÇÃO DE EMPRESA

Conforme visto a figura do empresário ou do empregador confunde-se com empresa devido à previsão celetista dada ao assunto. Dessa forma, o conceito de empresa não é de total importância para o Direito do Trabalho senão para esclarecer o conceito de empregador. Assim expressa Sérgio Pinto Martins:

[...] o conceito de empresa não é essencial no Direito do Trabalho, nem é pacífico no âmbito dos doutrinadores, mas ajuda a desenvolver e estudar o conceito de empregador, que precisa ser analisado, pois há inclusive definição legal no artigo 2º da CLT, apesar de o Direito do Trabalho mais se preocupar com a organização do trabalho.³⁰

Nesse mesmo sentido, dita Orlando Gomes e Élon Gottschalk:

²⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007. p. 180.

²⁸ Ortiz, Patrícia Manica. **Sucessão trabalhista**: conseqüências nas relações de emprego. São Paulo: IOB Thomson, 2005. p. 44-45.

²⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTR, 2009. p. 373.

³⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007. p. 176.

A idéia diretriz é que a empresa constitui uma universalidade cujos elementos podem mudar sem que a unidade do conjunto seja alterada. O empregador pode transferir a outrem a empresa, [...] os membros do pessoal se renovam sem se alterar essa *unidade*. (grifo do autor).³¹

Já numa visão civilista do assunto, Ricardo Negrão expõe que para conceituar empresa, primeiramente se faz necessário esclarecer o que seria a figura do empresário. Conforme definição prevista no artigo 966, do Código Civil brasileiro, empresário seria “quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços”.³²

Na mesma ótica civilista, empresa, segundo Arnaldo Rizzardo seria:

A organização implantada para a produção de bens, ou circulação de riquezas, ou a prestação de serviços, ou a atuação negocial – sempre dentro da finalidade econômica, visando à obtenção de lucros ou vantagens.³³

Partindo para a visão trabalhista do conceito, Sérgio Pinto Martins define empresa da seguinte forma:

A posição funcional compreende o desenvolvimento profissional de uma atividade e a organização dos meios para tanto, como da produção, visando à prestação de serviços ou à produção de bens. É a combinação do capital e do trabalho na produção. A atividade pressupõe continuidade, duração, e ao mesmo tempo, orientação, que tem por objetivo dirigir a produção para o mercado. Alguns autores costumam dizer que empresa é o fundamento do comércio. O empresário seria, entretanto, o sujeito da empresa.³⁴

Além da distinção da empresa da figura do empresário, a empresa também se difere da figura do estabelecimento. Para Alice Monteiro de Barros:

A empresa é conceituada como a organização do trabalho alheio e o estabelecimento como os meios que proporcionam o desenvolvimento dessa organização. A empresa é vista também

³¹ GOMES, Orlando e Élson Gottschalk. **Curso de direito do trabalho**, 18. ed. ver. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2007. p.110.

³² NEGRÃO, Ricardo. **Manual de direito comercial e de empresa**. 5. ed. ver. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007. v. 1. p. 41.

³³ RIZZARDO, Arnaldo. **Direito de Empresa: Lei 10.406, de 10.01.2002**. Rio de Janeiro: Forense, 2007. p.16.

³⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007. p. 177.

como unidade econômica de produção e o estabelecimento como unidade técnica de produção.³⁵

No mesmo sentido, entende Sérgio Pinto Martins:

A empresa, entretanto, não se confunde com o estabelecimento, que é o lugar em que o empresário exerce suas atividades. O estabelecimento é parte da empresa. [...] O estabelecimento, ou fundo de comércio (azienda) é o conjunto de bens operados pelo comerciante, sendo uma universalidade de fatos, ou seja, objeto e não sujeitos de direitos.³⁶

Sobre os três elementos abordados: empregador, empresa e estabelecimento, Maurício Godinho Delgado, comenta que:

Não obstante o empregador não seja a empresa, [...] esta - e o estabelecimento - tem crucial importância na teoria e prática no Direito do Trabalho. É que a ordem justralhista, em distintas oportunidades (quando trata, por exemplo, do grupo econômico, da sucessão de empregadores ou do tema da responsabilidade), acentua a integração objetiva da relação de emprego no complexo de bens materiais e imateriais componentes de tais institutos, como fórmula de potenciar os objetivos protecionistas perseguidos por esse ramo jurídico especializado. [...].³⁷

Diante do exposto, conclui-se que a relação de emprego, ou seja, o contrato de trabalho firmado vincula o trabalhador à empresa e não ao seu empregador, nem tampouco ao estabelecimento comercial onde estiver prestando seu serviço.

³⁵ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTR, 2009. p. 373.

³⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007. p. 177.

³⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTR, 2009. p. 377.

3 TÓPICOS IMPORTANTES E ASPECTOS CORRELATOS DA SUCESSÃO TRABALHISTA

No presente capítulo será abordada a definição de sucessão trabalhista, mediante lineamentos gerais que balizam o instituto, assim como a evolução histórica, a natureza jurídica, a fundamentação legal, os princípios, os requisitos e os principais tipos de sucessões trabalhistas utilizadas em nosso ordenamento jurídico.

3.1 DEFINIÇÃO, FUNDAMENTAÇÃO LEGAL E DOUTRINÁRIA DA SUCESSÃO TRABALHISTA

A sucessão no Direito do Trabalho recebe algumas denominações distintas, como sucessão de empregadores, alteração subjetiva do contrato de trabalho e sucessão de empresas, além da expressão sucessão trabalhista, utilizada no presente estudo.³⁸

Num primeiro momento parece que as expressões se confundem, mas ao estudar as definições de alguns doutrinadores sobre as denominações proferidas à sucessão no Direito do Trabalho, a diferença fica clara.

Vejamos a explicação da advogada trabalhista Patrícia Manica Ortiz, profunda estudiosa da sucessão trabalhista:

A expressão sucessão de empregadores, por sua vez, engloba todas as hipóteses de empregadores, enquanto a sucessão de empresas trata apenas do empregador empresa, por isso incompleta. Portanto, pode - se dizer que a sucessão trabalhista se opera através da sucessão de empresas e da sucessão de empregadores, ou somente através da sucessão de empregadores, pois o conceito de sucessão de empregadores abrange, também, o de sucessão de empresas.³⁹

³⁸ ORTIZ, Patrícia Manica. **Sucessão trabalhista**: conseqüências nas relações de emprego. São Paulo: IOB Thomson, 2005. p. 26.

³⁹ ORTIZ, Patrícia Manica . **Sucessão trabalhista**: conseqüências nas relações de emprego. São Paulo: IOB Thomson, 2005. p. 27.

A partir das explicações acima, chega-se a conclusão que a sucessão trabalhista é o gênero, na qual a sucessão de empregadores, a alteração contratual subjetiva e a sucessão de empresas são espécies.

Após esclarecer as várias denominações encontradas nas fontes de Direito do Trabalho sobre ao assunto, cabe conceituar a sucessão trabalhista. Num primeiro momento sucessão trabalhista:

[...] é o instituto justralhista em virtude do qual se opera, no contexto da alteração da estrutura jurídica ou da propriedade da empresa ou estabelecimento, uma completa transmissão de créditos e assunção de dívidas entre o alienante e o adquirente envolvidos.⁴⁰

Complementando o entendimento acima, Arnaldo Sussekind diz ser a sucessão a “substituição de uma pessoa por outra na mesma relação jurídica”. Relacionando com o Direito do Trabalho, o autor comenta que “essa substituição assume especial importância no que tange a um dos sujeitos, o empregador, porque o novo empresário - pessoa natural ou jurídica - assume direitos e obrigações referentes ao contrato de trabalho”.⁴¹

Já para a jurista Alice de Barros Monteiro:

O conceito de sucessão no Direito do Trabalho possui contorno distinto daquele encontrado em outros ramos do Direito. A sucessão, no Direito do Trabalho, traduz uma substituição de empregadores, com uma imposição de créditos e débitos.⁴²

Vejamos o entendimento de Orlando Gomes e Elson Gottschalk: [...] haverá sucessão toda vez que a empresa não sofra alteração nos fins para os quais se instituiu, trabalhando os empregados nos mesmos postos, prestando ou podendo prestar os mesmos serviços.

A sucessão trabalhista está definida, no ordenamento jurídico brasileiro, nos artigos 10 e 448 da CLT. Vejamos:

Art. 10 - Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

⁴⁰ ORTIZ, Patrícia Manica. **Sucessão trabalhista**: conseqüências nas relações de emprego. São Paulo: IOB Thomson, 2005. p. 33.

⁴¹ SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. ver. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2004. p. 203.

⁴² BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTR, 2009, p. 390.

Art. 448 - A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.⁴³

Sobre a lei mencionada, Maurício Godinho Delgado comenta:

[...] Pretende a CLT dispor, na verdade que, **ocorrendo alteração nessa estrutura jurídica [...] não se afetam os contratos existentes**. A alteração na modalidade societária preserva, pois, com a nova forma societária emergente, os antigos contratos de trabalho, com todos os seus efeitos passados, presentes e futuro. (grifo nosso).⁴⁴

Dessa forma, os dispositivos consolidados prevêm “[...] a proteção do trabalhador em caso de alteração na estrutura jurídica da empresa ou na troca de sua titularidade.”⁴⁵

Alguns autores, como Maurício Godinho Delgado, levantam a questão do problema da imprecisão com que os dispositivos celetistas expressam o fenômeno da sucessão. A lei coloca-se de forma genérica ao mencionar, por exemplo, as expressões “qualquer” e “não afetará os contratos”, levando a uma interpretação jurisprudencial por parte dos tribunais devido à generalidade com que a expressão é colocada e, conseqüentemente, uma ampliação no seu sentido original.⁴⁶

3.2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA SUCESSÃO TRABALHISTA

As primeiras linhas referentes ao fenômeno da Sucessão trabalhista iniciaram-se com a Carta Del Lavoro⁴⁷, que em seu artigo XVIII dispunha: “Nas

⁴³ BRASIL. Consolidação das Leis Trabalhistas. Disponível em:

<<http://www.planalto.gov.br/ccivil/Decreto-Lei/Del5452.htm>>. Acesso em: 10 abr. 2010.

⁴⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTR, 2009. p. 387.

⁴⁵ MOREIRA, Gerson Luis. Sucessão de empregadores: definição e previsão legal. **Justiça do trabalho**. Porto Alegre, v. 20, n.232, 2003. p. 243.

⁴⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTR, 2009. p. 388.

⁴⁷ Carta Del Lavoro: A Carta Del Lavoro é original da Itália, sendo editada em 1927. É considerado o documento do corporativismo peninsular e das diretrizes que estabeleceu para uma ordem política e trabalhista centralizada segundo uma forte interferência estatal. Cf:

empresas de trabalho contínuo a transferência da empresa não resolve o contrato de trabalho, e o pessoal a ela pertencente conserva os seus direitos em relação ao novo titular”. No dispositivo verifica-se com clareza o princípio da intangibilidade dos contratos, preservada pelo Direito do Trabalho até os dias de hoje.⁴⁸

Posteriormente, em 1935, foi inserida na legislação trabalhista brasileira por meio Lei n.º 62 de 5 de junho de 1935, que dizia em seu artigo 4º:

A mudança na propriedade do estabelecimento, assim como qualquer alteração na firma ou na direção da mesma, não afetara, de forma alguma, a contagem do tempo de serviço do empregado para a indenização ora estabelecida.⁴⁹

Em 1937 foi promulgada uma nova Constituição Federal da República e novamente o legislador adotou os preceitos inseridos na Carta Del Lavoro para no artigo 137, alínea “g” mencionar:

Nas empresas de trabalho contínuo; a mudança de proprietário não rescinde o contrato de trabalho, conservando os empregados, para com o novo empregador, os direitos que tinham em relação aos antigos.⁵⁰

Com a Constituição de 1946, a sucessão trabalhista foi retirada da legislação constitucional, mantida, dessa forma, somente na legislação ordinária.

Por meio do Decreto-Lei n.º 5.452 de 1º de maio de 1943, que criou a Consolidação das Leis Trabalhistas, foi que o fenômeno ora estudado foi novamente inserido no ordenamento jurídico brasileiro, mediante os artigos 10 e 448 da atual Consolidação.⁵¹

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 23. ed. ver. e atual. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 34.

⁴⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 23. ed. ver. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007. p. 755.

⁴⁹ BRASIL. Lei n 62, de 5 de junho de 1935. In: ORTIZ, Patrícia Manica . **Sucessão trabalhista: consequências nas relações de emprego**. São Paulo: IOB Thomson, 2005. p. 15.

⁵⁰ BRASIL. Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 10 de novembro de 1937.

<<http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/Constituicao/Constitui%C3%A7ao37.htm>>. Acesso em: 16 abr. 2010.

⁵¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 22. ed. ver. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007. p. 751.

Hoje, o que se observa é a utilização cada vez mais freqüente do fenômeno da sucessão trabalhista, dado ao fato de que as empresas, muitas vezes, encontram na sucessão a única maneira de sobreviver e garantir os direitos de seus empregados, inclusive ao emprego. Em decorrência dos problemas econômicos vivenciados, ou até mesmo da concorrência, os empresários buscam novas alternativas e a sucessão, em várias de suas formas, apresentam-se como saída para o problema.⁵²

Outra questão importante é o papel da jurisprudência na sucessão trabalhista. Conforme exposto, a generalidade, a imprecisão dos artigos 10 e 448 da CLT, bem como as novas situações 'fático - jurídicas' geradas pelo mercado empresarial dos últimos anos no país, fazem com que se proceda a uma readequação do tipo legal em questão.⁵³

Sobre as novas situações encontradas na sucessão trabalhista, Maurício Godinho Delgado, comenta:

Essas situações novas, que se tornaram comuns no final do século XX, em decorrência da profunda reestruturação do mercado empresarial brasileiro (em especial mercado financeiro, de privatizações e outros segmentos), conduziram a jurisprudência a reler os dois preceitos celetistas, encontrando neles um tipo legal mais amplo do que o originalmente concebido pela doutrina e jurisprudência dominantes.⁵⁴

Há estudos e decisões admitindo novas formas de caracterização da sucessão trabalhista, além das tradicionais. Esse fato se dá devido às situações fático-jurídicas novas surgidas no mercado empresarial nos últimos anos, que fazem com que o legislador tenha que adaptar a lei ao caso concreto, ou seja, criar circunstâncias que antes não tinham previsão legal, mas que, por terem se tornado repetitivas, formaram jurisprudência, passando assim a ser admitida como sucessão trabalhista.⁵⁵

⁵² Ortiz, Patrícia Manica. **Sucessão trabalhista**: conseqüências nas relações de emprego. São Paulo: IOB Thomson, 2005. p. 15.

⁵³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTR, 2009. p. 389.

⁵⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTR, 2009. p. 389.

⁵⁵ ORTIZ, Patrícia Manica. **Sucessão trabalhista**: conseqüências nas relações de emprego. São Paulo: IOB Thomson, 2005. p. 56.

Diante das novas situações encontradas no mercado empresarial brasileiro atual e perante a generalidade das leis ora vigentes, o que se observa é a necessidade de uma modernização e uma amplitude legal do instituto da sucessão trabalhista.

3.3 NATUREZA JURÍDICA, PRINCÍPIOS E REQUISITOS DA SUCESSÃO TRABALHISTA

A natureza jurídica de um instituto consiste na identificação dos elementos constitutivos essenciais, relacionando-os com os elementos de institutos próximos. A pesquisa sobre a natureza jurídica da sucessão trabalhista não fugiu a essa regra ao relacioná-la com as figuras clássicas do Direito Civil, como por exemplo: novação; delegação; sub-rogação; cessão; estipulação em favor de terceiro.⁵⁶

Com relação à novação, Alice Monteiro de Barros diz existir duas correntes doutrinárias. Na primeira, verifica-se na sucessão uma novação, ou seja, a substituição da obrigação antiga pela nova. A segunda corrente majoritária não considera a sucessão de empregadores uma novação, na medida em que o sucessor não assume uma nova obrigação, “podendo até mesmo responder pelas dívidas velhas, pois transferem-se nessa mudança créditos e débitos”.⁵⁷

Sobre a delegação, sub-rogação e a cessão, Patrícia Manica Ortiz comenta:

Não se pode comparar a sucessão trabalhista à delegação, pois ela independe da vontade das partes no que tange aos efeitos jurídicos. O fundamento serve para afastar a sucessão trabalhista da sub-rogação e da cessão, sendo que, esta última, há diferença do instituto laboral, abrange créditos e não dívidas. A sucessão trabalhista, por

⁵⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTR, 2009. p. 402

⁵⁷ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTR, 2009. p. 391.

não ser assimilável a qualquer figura clássica do Direito Civil, surge com caráter próprio.⁵⁸

Sobre a sub-rogação, Alice Monteiro de Barros afirma que:

[...] a sub-rogação é convencional, e na sucessão a responsabilidade do sucessor independe do ajuste feito com o sucedido, tampouco da concordância do empregado. Ela opera pela força da lei. Tanto é que, reconhecida a sucessão trabalhista, a responsabilidade integral é do sucessor, pois a lei não estabelece responsabilidade solidária entre ele e o sucedido, que responderá apenas na hipótese de algum vício social (fraude, simulação etc.).

A estipulação em favor de terceiro também não merece ser recepcionada por esse instituto, pois o empregado não poderá ser visto como terceiro em decorrência do contrato celebrado entre as partes. "Ademais, a estipulação em favor de terceiro é, prevalentemente, em benefício deste, situação não delineada na sucessão trabalhista".⁵⁹

Patrícia Manica Ortiz ao discorrer sobre os institutos do Direito Civil e relacioná-los com a sucessão trabalhista conclui: "ao examinar cada uma das tentativas de assemelhação, percebe-se que a sucessão trabalhista não se enquadra especificamente em nenhuma delas."⁶⁰

Sendo assim, conforme palavras de Maurício Godinho Delgado:

Consiste a figura justralhista na conjugação de duas operações distintas, mas combinadas – transmissão de crédito e assunção de dívida - o que se realizam ambas, no mesmo momento, em decorrência da lei (*ope legis*).⁶¹

Conclui-se, dessa forma, que a natureza jurídica da sucessão trabalhista é própria, ou seja, opera com a transmissão de crédito com relação ao empregado bem como assunção de dívida ao lado do empregador.

⁵⁸ ORTIZ, Patrícia Manica . **Sucessão trabalhista**: conseqüências nas relações de emprego. São Paulo: IOB Thomson, 2005. p. 29.

⁵⁹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTR, 2009. p. 391.

⁶⁰ ORTIZ, Patrícia Manica . **Sucessão trabalhista**: conseqüências nas relações de emprego. São Paulo: IOB Thomson, 2005. p.29.

⁶¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTR, 2009. p. 404.

Antes de tratar dos princípios que norteiam a sucessão trabalhista, vale esclarecer a diferença entre princípio e requisito, tendo em vista que no instituto ora estudado as duas definições se confundem.

O dicionário Houaiss da Língua Portuguesa define princípio e requisito da seguinte forma:

Princípio: o primeiro momento da existência (de algo), ou de uma ação ou processo; começo, início [...] o que serve de base a alguma coisa; causa raiz, razão; regra lei preceito; proposição lógica fundamental sobre a qual se apóia o raciocínio; [...]

[...]

Requisito: exigência de ordem legal necessária para a validade de um ato jurídico; condição; formalidade.⁶²

Com relação aos princípios, o instituto da sucessão trabalhista está basicamente fundado nos princípios da proteção, da continuidade da relação de emprego e no princípio da despersonalização do empregador.⁶³

O princípio da proteção é o viés necessário que fundamenta o Direito do Trabalho, pois devido ao desequilíbrio existente entre as partes na relação de emprego, visa proteger a parte menos favorecida, ou seja, o empregado. Desse modo, está presente no instituto da sucessão trabalhista, vez que o legislador buscou proteger os empregos e os direitos adquiridos dos trabalhadores para que assim o empregado não fique dependendo do antigo nem do novo empregador independente de quem esteja à frente da empresa.⁶⁴

Maurício Godinho Delgado acrescenta ao instituto sucessório o princípio da intangibilidade objetiva do contrato de trabalho:

A sucessão trabalhista resulta da convergência de três princípios informadores do Direito do Trabalho: em primeiro plano, o princípio da intangibilidade objetiva do contrato empregatício e o princípio da despersonalização da figura do empregador. Em segundo plano, se considera a presença do segundo requisito do instituto possessório, o princípio da continuidade do contrato de trabalho.⁶⁵

⁶² HOUAISS, Antônio et al. **Dicionário Houaiss da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001. p. 2299 e 2435.

⁶³ ORTIZ, Patrícia Manica. **Sucessão Trabalhista: conseqüências nas relações de emprego**. São Paulo: IOB Thomson, 2005. p. 38-43.

⁶⁴ ORTIZ, Patrícia Manica. **Sucessão Trabalhista: conseqüências nas relações de emprego**. São Paulo: IOB Thomson, 2005. p. 38.

⁶⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTR, 2009. p. 394-395.

Com relação ao princípio da continuidade da relação de emprego Patrícia Manica Ortiz define:

O princípio da continuidade da relação de emprego tem correlação com o pacto de prazo indeterminado e visa proteger o empregado, mesmo depois de ter ocorrido à sucessão de empregadores. É a garantia prevista nos arts. 10 e 448 da CLT. Pela sucessão de empresas é o último dono (sucessor) quem responde exclusivamente pelos direitos decorrentes do contrato de emprego. Não há responsabilidade solidária (a menos que ocorra fraude ou simulação), pois o direito brasileiro adotou o critério de responsabilidade sucessiva.⁶⁶

Destaca-se ainda na sucessão trabalhista o princípio da despersonalização do empregador, que tem como objetivo principal vincular os contratos de trabalho à empresa e não à figura física do empregado, fazendo assim com o que os encargos trabalhistas fiquem a cargo do empresário que estiver à frente dos negócios.

Com relação aos requisitos que caracterizam a sucessão trabalhista, Alice Monteiro de Barros aponta a mudança na estrutura jurídica ou na propriedade da empresa; a continuidade do ramo do negócio; continuidade dos contratos de trabalho com a unidade econômica de produção e não com a pessoa natural que explora.⁶⁷

No mesmo sentido, Maurício Godinho Delgado, ao citar Délio Maranhão, resume em dois os requisitos caracterizadores da Sucessão: “a) que uma unidade econômica - jurídica seja transferida de um para outro titular, b) que haja solução de continuidade na prestação de serviço pelo obreiro.”⁶⁸

Ao estudar o primeiro requisito, destaca-se o termo unidade econômico-jurídica. Esta expressão refere-se à transferência de uma universalidade, que pode incluir a empresa como um todo ou alguns de seus estabelecimentos específicos, como por exemplo, as agências ou filiais.⁶⁹

Por universalidade, Plácido e Silva entende:

⁶⁶ ORTIZ, Patrícia Manica. **Sucessão trabalhista**: conseqüências nas relações de emprego. São Paulo: IOB Thomson, 2005. p. 41.

⁶⁷ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTR, 2009. p. 390.

⁶⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTR, 2009. p. 390.

⁶⁹ NETO, Francisco Ferreira Jorge. **Sucessão trabalhista**: privatizações e reestruturação do mercado financeiro. São Paulo: LTR, 2001. p. 117.

Do latim *universalitas*, de *universalis*, gramaticalmente, universalidade é a generalidade, a totalidade, ou toda composição, junção, ou reunião de várias coisas, congregadas, reunidas, justapostas, coletivadas, para que cumpram certos objetivos. Assim, universalidade não somente revela o acervo de coisas, a massa de bens e de direitos, o patrimônio, como, no seu conceito de ajuntamento, coleção, concentração, união, traduz o sentido de corporação, colégio, companhia, associação e sociedade. Há, por isso, que se distinguem as universalidades de coisas e as universalidades de pessoas, como há de idéias, de princípios e regras. (grifo do autor)⁷⁰

Portanto, segundo Maurício Godinho Delgado, na visão do Direito do Trabalho, há sucessão trabalhista, “não somente com o transpasse de toda a organização, mas também com a transferência de apenas uma ou algumas de suas frações (estabelecimentos)”, alterando subjetivamente o contrato de trabalho e “ingressando, no pólo passivo novo titular”.⁷¹

No mesmo sentido:

[...] tanto a organização como um todo pode ser transferida ao novo titular como apenas parte dela, no caso de haver da realização da empresa se dar em mais de um estabelecimento, como unidade autônoma. Quer-se com isso afirmar que a alienação de um prédio ou de um imóvel onde funcionava a empresa, ou de determinadas máquinas utilizadas no empreendimento por si só não dão azo à sucessão trabalhista.⁷²

Já no entendimento de Amauri Mascaro Nascimento:

A venda de coisas singulares de uma organização para outra, como máquinas, pode extinguir a garantia dos empregados, de modo que depende de cada caso concreto saber se, por ocasião da venda da máquina, o vendedor continuou, com os demais bens, solvente e em condições de responder pelos débitos trabalhistas.⁷³

Importante destacar que a simples transferência de maquinário e equipamentos não produz os efeitos caracterizadores do instituto, uma vez que

⁷⁰ DE PLÁCIDO E SILVA. **Vocabulário Jurídico**. 6 ed. Rio de Janeiro: Forense, 1980. p. 1609. v. 4

⁷¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTR, 2009. p. 391.

⁷² SILVA, Paulo Renato Fernandes da. A teoria trabalhista da sucessão de empregadores e as sociedades cooperativas de trabalho. **Revista LTR**, 2003. v. 67. p. 09-1059.

⁷³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 22. ed. ver. e atual São Paulo: Saraiva, 2007. p. 760.

não compõem universalidade de fato, não havendo, pois, sucessão trabalhista.⁷⁴

Com relação à continuidade do ramo do negócio ou continuidade na prestação de serviço pelo obreiro, Patrícia Manica Ortiz destaca:

O Direito do Trabalho leva em consideração o fato objetivo da continuidade da prestação de serviço. [...] ocorrendo transferência do negócio de um para outro titular, os empregados continuam trabalhando nas mesmas atividades como se nada tivesse acontecido, sob a direção do sucessor e subordinados a ele. A caracterização do instituto possessório se dá com a **continuidade dos respectivos contratos de trabalho.**⁷⁵ (grifo nosso).

Salienta-se o comentário feito pela juíza Alice de Barros Monteiro com relação a este último requisito, no que diz respeito à pessoa natural que a explora:

Continuidade dos contratos de trabalho com a unidade econômica de produção e não com a pessoa natural que a explora, requisito este que não é imprescindível para que haja sucessão, pois poderá 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.⁷⁶

No mesmo sentido, Maurício Godinho Delgado afirma que o requisito da continuidade na prestação laborativa é de extrema importância para o exame da sucessão trabalhista, “embora não se possa mais sustentar que seja ele imprescindível à existência do instituto sucessório trabalhista.”⁷⁷

Depois de verificado os princípios e os requisitos que norteiam a sucessão trabalhista, fica claro que os dois conceitos se interrelacionam, motivos pelo qual a doutrina em alguns momentos definem os princípios como requisito e os requisitos como princípios.

⁷⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTR, 2009, p. 391.

⁷⁵ ORTIZ, Patrícia Manica. **Sucessão trabalhista: conseqüências nas relações de emprego**. São Paulo: IOB Thomson, 2005. p. 46.

⁷⁶ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTR, 2009, p. 390.

⁷⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTR, 2009, p. 393.

3.4. PRINCIPAIS FORMAS DE SUCESSÃO TRABALHISTA

A sucessão trabalhista, de uma forma ampla, ocorre quando da troca de pessoas jurídicas ou na transferência de bens em atividades econômicas. Na prática a sucessão é efetivada de várias formas, como por exemplo, pela fusão, transformação, cisão e pela incorporação.

As incorporações, fusões, cisões, transformação estão disciplinadas nos artigos 1.113 a 1.122 do Código Civil Brasileiro⁷⁸ e também nos artigos 220 a 234 da Lei 6.404 de 1976, que dispõe sobre as Sociedades por Ações.⁷⁹

Na obra “O novo Código Civil e o Direito do Trabalho”, Meirelles afirma:

O capítulo X do subtítulo II do Título II do Livro II do novo Código Civil cuida da transformação, incorporação, fusão, e cisão das sociedades. De relevante, para o Direito do Trabalho, a fixação de regra de que, na transformação, os direitos dos credores não serão prejudicados e na incorporação, fusão e cisão, as sociedades constituídas sucedem as extintas em todas as obrigações e direitos, em suma, as sociedades surgidas a partir da transformação, incorporação, fusão e cisão sucedem as extintas em todas as obrigações e direitos.⁸⁰

A incorporação está prevista na Lei 6.404/76, Lei das Sociedades por Ações, que no seu artigo 227 conceitua incorporação como “a operação pela qual uma ou mais sociedades são absorvidas por outra, que lhes sucede em todos os direitos e obrigações”⁸¹, bem como nos artigos. 1.116, 1.117 e 1.118 do Código Civil Brasileiro.⁸²

Em síntese, a incorporação consiste na operação pelo qual uma ou mais sociedades são absorvidas por outras, que lhes sucede em todos os direitos e obrigações, devendo todas aprová-la, na forma estabelecida para os

⁷⁸ BRASIL. Código civil brasileiro. <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/2002/L10406.htm>>. Acesso em 03 maio 2010.

⁷⁹ BRASIL. Lei das Sociedades por Ações. <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6404consol.htm>. Acesso em: 03 maio 2010.

⁸⁰ MEIRELLES, Edilton. **O novo código civil e o direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo LTR, 2003. p.149-150.

⁸¹ BRASIL. Lei n.6.404/76 que dispõem sobre as Sociedades por Ações. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6404consol.htm>. Acesso em: 03 maio 2010.

⁸² BRASIL. Lei 10406/02 que dispõe sobre o Código civil brasileiro. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/2002/L10406.htm>>. Acesso em: 03 maio 2010.

respectivos tipos. Nela não surge uma nova sociedade, pois a incorporadora absorve as incorporadas, que se extinguem.⁸³

Já a fusão está prevista no artigo 228 da Lei de Sociedades por Ações e nos artigos 1.119, 1.120 e 1.121 do Código Civil Brasileiro. Caracteriza-se pela “operação pela qual se unem duas ou mais sociedades para formar sociedade nova, que lhes sucederá em todos os direitos e obrigações”.⁸⁴

Vale ressaltar que nos dois tipos mencionados o contrato de trabalho não pode prejudicar os empregados, ou seja, os direitos adquiridos por eles devem ser mantidos pela incorporadora. Desse modo, a unificação do quadro funcional deve levar em conta o padrão mais alto dos empregados que exercem função idêntica e prestam trabalho de igual valor, bem como prevalecerá, no caso de quadro de pessoal organizado em carreiras, o da empresa incorporadora, mas, conforme mencionado, resguardando seus direitos adquiridos.⁸⁵

A Cisão está prevista no artigo 229 da Lei das Sociedades por Ações e no Capítulo X do subtítulo II do Título II do Livro II do Código Civil. Podemos conceituá-la como sendo:

[...] operação pela qual uma sociedade empresária transfere a totalidade de seu patrimônio, ou parte dele, a outra(s) empresa(s) constituída (s) para a finalidade ou já existente(s). Quando a operação envolve a conversão de parte dos bens da cindida em favor de uma ou mais sociedades, diz-se que a cisão é parcial; quando vertidos todos os bens, é total. Quando a cisão é total, a empresa em extinção; porém, se já existe a sociedade empresária para qual os bens foram transferidos, a operação obedece às regras da incorporação.⁸⁶

Já na Transformação, conforme prevê o artigo 220 da Lei das Sociedades por Ações, bem como os artigos. 1.113 a 1.115 do Código Civil

⁸³ ORTIZ, Patrícia Manica . **Sucessão trabalhista**: conseqüências nas relações de emprego. São Paulo: IOB Thomson, 2005. p. 48.

⁸⁴ NETO, Francisco Ferreira Jorge Neto. **Sucessão trabalhista**: privatizações e reestruturação do mercado financeiro. São Paulo: LTR, 2001. p. 50.

⁸⁵ ORTIZ, Patrícia Manica . **Sucessão trabalhista**: conseqüências nas relações de emprego. São Paulo: IOB Thomson, 2005. p. 49.

⁸⁶ ORTIZ, Patrícia Manica . **Sucessão trabalhista**: conseqüências nas relações de emprego. São Paulo: IOB Thomson, 2005. p. 50.

Brasileiro prevêem que “[...] é a operação pela qual a sociedade passa, independentemente de dissolução e liquidação, de um tipo para outro.”⁸⁷

Na transformação, como o próprio nome deixa claro, ocorre uma mudança no tipo societário da empresa, ou seja, não há o surgimento de uma nova sociedade, pois a personalidade jurídica é a mesma. O que muda é o tipo de estrutura jurídica. A previsão legal para este tipo de sucessão está prevista no artigo 220 da Lei das sociedades por Ações, bem como nos artigos 1.113 a 1.115 do Código Civil Brasileiro.⁸⁸

Importante frisar que, em todos os tipos societários especificados acima, os contratos de trabalho permanecem inalterados e conseqüentemente, os direitos adquiridos dos empregados são mantidos como se nenhuma modificação tivesse ocorrido.

⁸⁷ BRASIL. Lei n.6.404/76 que dispõem sobre as Sociedades por Ações. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6404consol.htm>. Acesso em: 03 maio 2010.

⁸⁸ ORTIZ, Patrícia Manica . **Sucessão trabalhista**: conseqüências nas relações de emprego. São Paulo: IOB Thomson, 2005. p. 52.

4 A INCORPORAÇÃO DE EMPRESAS NO SETOR BANCÁRIO BRASILEIRO E OS DIREITOS TRABALHISTAS

Neste capítulo, o interesse precípua é tratar da incorporação de empresas no setor bancário brasileiro, com destaque para as principais consequências trabalhistas geradas com o instituto sucessório da incorporação para o empregado incorporado.

Para tanto, discutir-se-á, com mais profundidade, sobre a definição legal e conceitual de incorporação e os motivos que levaram o setor bancário a escolher este tipo de instituto. Em um segundo momento, toma vez consequências das incorporações para o empregado incorporado com destaque para o regulamento de empresa e a estabilidade do empregado sucedido.

4.1 A INCORPORAÇÃO DE EMPRESAS NO SETOR BANCÁRIO BRASILEIRO

Conforme verificado anteriormente, o conceito legal da incorporação está previsto no artigo 227 da Lei 6.404/76, bem como no artigo 1.116 do Código Civil Brasileiro.

O artigo 227 da Lei 6.404/76 prevê:

A incorporação é a operação pela qual uma ou mais sociedades são absorvidas por outra, que lhes sucede em todos os direitos e obrigações.

§ 1º A assembleia-geral da companhia incorporadora, se aprovar o protocolo da operação, deverá autorizar o aumento de capital a ser subscrito e realizado pela incorporada mediante versão do seu patrimônio líquido, e nomear os peritos que o avaliarão.

§ 2º A sociedade que houver de ser incorporada, se aprovar o protocolo da operação, autorizará seus administradores a praticarem os atos necessários à incorporação, inclusive a subscrição do aumento de capital da incorporadora.

§ 3º Aprovados pela assembleia-geral da incorporadora o laudo de avaliação e a incorporação, extingue-se a incorporada, competindo à

primeira promover o arquivamento e a publicação dos atos da incorporação.⁸⁹

Já o Código Civil brasileiro, no *caput* do artigo 1.116, prevê: Na incorporação, uma ou várias sociedades são absorvidas por outra, que lhes sucede em todos os direitos e obrigações, devendo todas aprová-la, na forma estabelecida para os respectivos tipos.⁹⁰

Nas palavras de Amador Paes de Almeida, a incorporação é o processo pelo qual “uma ou mais sociedades são absorvidas pela incorporadora, permanecendo inalterada a identidade desta, que, por via de conseqüência, assume todas as obrigações das sociedades incorporadas.”⁹¹

O mesmo doutrinador ainda continua afirmando sobre o tema:

A incorporação é, antes de tudo, um fenômeno do capitalismo moderno, consubstanciando, essencialmente, um processo gradativo e inexorável de absorção de pequenas e médias empresas por grupos econômicos ou multinacionais.⁹²

Para Alfredo Sérgio Lazzareschi Neto,

Incorporação é a operação pela qual uma ou mais sociedades, de tipos iguais ou diferentes, são absorvidas por outras que as sucede em todos os direitos e obrigações, devendo ser deliberada na forma prevista para alteração do respectivo estatuto ou contrato social.⁹³

Sobre as causas da incorporação, Amador Paes de Almeida comenta que podem ocorrer devido à concorrência entre as empresas que exploram o mesmo ramo de indústria ou de comércio; a possibilidade de um monopólio na distribuição ou colocação de certos produtos no mercado; a necessidade de absorver as empresas ou companhias que exploram indústrias primárias ou complementares.⁹⁴

⁸⁹ BRASIL. Lei 6404/76 que dispõe sobre as Sociedades por Ações. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6404consol.htm>. Acesso em 26 maio 2010.

⁹⁰ BRASIL. Lei 10406/02 que dispõe sobre o Código civil brasileiro. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/2002/L10406.htm>>. Acesso em: 26 maio 2010.

⁹¹ ALMEIDA, Amador Paes de. **Manual das sociedades comerciais** (direito de empresa). 17.ed.rev.atual. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 69.

⁹² ALMEIDA, Amador Paes de. **Manual das sociedades comerciais** (direito de empresa). 17.ed.rev.atual. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 68.

⁹³ NETO, Alfredo Sérgio Lazzareschi. **Lei das sociedades por ações anotada**. São Paulo: Saraiva, 2006. p. 448.

⁹⁴ ALMEIDA, Amador Paes de. **Manual das sociedades comerciais** (direito de empresa). 17.ed.rev.atual. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 68.

Os motivos que levaram o mercado brasileiro, em especial o setor bancário, a escolher uma das formas de sucessão, foram principalmente as alterações na economia nacional, a partir de 1994, com o Plano Real, o que gerou vários problemas no mercado financeiro, sendo pública e notória a necessidade de intervenção, direta ou indireta, do Poder Público nas instituições financeiras.⁹⁵

Uma das formas de intervenção foi por meio do Programa de Estímulo à Reestruturação e ao Fortalecimento do Sistema Financeiro Nacional (PROER), com o intuito de permitir a sobrevivência das empresas em crise, para que estas pudessem se reorganizar.⁹⁶

Foi a partir do Plano Real e de programas de estruturação como, por exemplo, o PROER, que as instituições financeiras iniciaram um processo gradativo de tentativa de permanência no mercado de forma salutar, usando entre as várias formas de sucessões a incorporação, objeto de estudo no presente trabalho.

4.2 O DIREITO DO TRABALHO NAS INCORPORAÇÕES NO SETOR BANCÁRIO

No decorrer do trabalho, foi possível verificar que a sucessão trabalhista não modifica os contratos de trabalho.⁹⁷ Diante desta órbita, serão abordadas as principais conseqüências das incorporações, entre instituições financeiras, para o empregado incorporado, com destaque para o regulamento de empresa e a estabilidade do empregador sucedido.

Num primeiro momento, será tratado dos direitos trabalhistas acima mencionados, e, posteriormente, a preocupação será inseri-los em casos concretos de incorporações entre bancos, com ênfase na incorporação de bancos estaduais por bancos maiores, de nível federal.

⁹⁵ NETO, Francisco Ferreira Jorge Neto. **Sucessão trabalhista**: privatizações e reestruturação do mercado financeiro. São Paulo: LTR, 2001. p. 174.

⁹⁶ NETO, Francisco Ferreira Jorge Neto. **Sucessão trabalhista**: privatizações e reestruturação do mercado financeiro. São Paulo: LTR, 2001. p.186.

⁹⁷ ORTIZ, Patrícia Manica. **Sucessão trabalhista**: conseqüências nas relações de emprego. São Paulo: IOB Thomson, 2005, p. 72.

4.2.1 O regulamento de empresa

O regulamento de empresa é um conjunto de regras, escritas ou não, propostas para ordenar o trabalho na empresa. Trata de questões de ordem técnica ou disciplinar com o objetivo principal de organizar o trabalho e a produção.⁹⁸

Nas palavras de Maurício Godinho Delgado, regulamento de empresa seria um “[...] simples meio de concretização externa das intenções e metas diretivas colocadas no âmbito do estabelecimento e da empresa.”⁹⁹

Sobre as alterações que podem vir a ocorrer no regulamento de empresa, em virtude da sucessão trabalhista, ressalta-se que o empregador não poderá modificar cláusulas que importem violar direitos dos trabalhadores, conforme prevê o artigo 468 da CLT:

Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Amauri Mascaro Nascimento, ao citar Russomano, explica os fundamentos do artigo 468 da CLT da seguinte forma:

Assim, os prejuízos são considerados como causa de nulidade absoluta da alteração do contrato de trabalho, com a maior objetividade possível. O fundamento lógico daquele dispositivo está na idéia de que ninguém aceita livremente a modificação das condições do contrato, quando tal modificação é contrária a seus interesses. A isso devemos acrescentar, naturalmente, o fato de que o trabalhador, por sua ignorância ou pela sua condição dentro da empresa, pode, facilmente, ser induzido a erro, pelo empregador e sofre, não raro, coação patronal, no transcurso do contrato.¹⁰⁰

Com a intenção de pacificar o entendimento, o TST editou a Súmula nº 51 que explica em seu inciso I que: “As cláusulas regulamentares, que

⁹⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007. p. 199.

⁹⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTR, 2009. p. 593.

¹⁰⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 22. ed. ver. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007. p. 766.

revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.”¹⁰¹

Outra questão a ser tratada é a existência de dois regulamentos e a opção dos empregados por um deles. Conforme prevê o inciso II da Súmula 51 do TST: “Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro.”¹⁰²

Sobre a referida Súmula, Francisco Antônio de Oliveira comenta:

[...] Dessa forma, o empregador está liberado para conceder mais do que a lei dispõe, não menos. Se agir *contra legem*, ainda que com a aquiescência do trabalhador, o pactuado não terá valor (artigo 468, CLT) e será considerado nulo de pleno direito se trouxer prejuízo (artigo 9º, CLT). Nenhuma alteração na estrutura jurídica da empresa afetará os direitos adquiridos do empregado (artigo 10), e, bem assim, nenhuma mudança da propriedade afetará os contratos de trabalho já existentes ao tempo da mudança (artigo 448, CLT).¹⁰³

Tendo em vista o objetivo principal da sucessão trabalhista de assegurar a intangibilidade dos contratos de trabalho firmados pelo antigo empregador, garantindo a continuidade dos contratos, e conseqüentemente a manutenção dos direitos adquiridos, são vedadas alterações impostas e também aquelas que, com a anuência do empregado, lhe sejam prejudiciais.

Assim, como faculta ao empregador a adoção do regulamento de empresa, a lei permite sua alteração ou mesmo revogação, com a ressalva de que não sejam vulnerados os direitos adquiridos.

Em suma, a sucessão não prejudica tais direitos dos empregados decorrentes de cláusulas contratuais ou normas regulamentares. Dessa forma, é permitida a dualidade de regulamentos, com a manutenção das vantagens adquiridas pelos antigos empregados da antecessora.¹⁰⁴

¹⁰¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmulas vinculantes. Disponível em: <[http://www.dji.com.br/normas_inferiores/enunciado_tst/tst_0031a0060.htm#TST Enunciado nº 51](http://www.dji.com.br/normas_inferiores/enunciado_tst/tst_0031a0060.htm#TST%20Enunciado%20nº%2051)>. Acesso em: 25 maio 2010.

¹⁰² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmulas Vinculantes. Disponível em: [http://www.dji.com.br/normas_inferiores/enunciado_tst/tst_0031a0060.htm#TST Enunciado nº 51](http://www.dji.com.br/normas_inferiores/enunciado_tst/tst_0031a0060.htm#TST%20Enunciado%20nº%2051)>. Acesso em 25 maio 2010.

¹⁰³ OLIVEIRA, Francisco Antônio de Oliveira. **Comentários às súmulas do TST**. 8. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: RT, 2008. p.127.

¹⁰⁴ ROBOTELLA, Luiz Carlos Amorim. **Fusão e incorporação de empresas**. Aspectos Trabalhistas. Equiparação salarial. Duplicidade de regulamentos. São Paulo: Revista dos Tribunais, ano 34, nº 129, jan.-mar/ 2008. p.115.

4.2.2 Estabilidade

Em termos gerais estabilidade “é o direito do trabalhador de permanecer no emprego, mesmo contra a vontade do empregador, enquanto não existir uma causa relevante e expressa em lei que permita sua dispensa”.¹⁰⁵

Nas palavras de Sérgio Pinto Martins:

Estabilidade vem do latim *stabilire* (fazer firme). Num sentido genérico tem significado de solidez, firmeza, segurança. [...] constitui uma das limitações do poder de despedir do empregador. Não se pode dizer, entretanto, que exista uma estabilidade absoluta, pois a justa causa, o motivo de força maior ou outras causas previstas em lei podem determinar o fim do contrato.¹⁰⁶ (grifo do autor).

Baseado no princípio fundamental do Direito do Trabalho da Irrenunciabilidade de Direitos, o empregado não pode renunciar direito à estabilidade. Assim, só é válida a rescisão contratual de empregado estável quando este pede demissão, sendo assistido por seu respectivo sindicato, ou se não houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho (Delegacias Regionais), ou pela Justiça do Trabalho, na forma do artigo 500 da CLT.¹⁰⁷

Ainda com relação à estabilidade, destaca-se o fato da estabilidade poder ocorrer por tempo de serviço, ou seja, empregado que tivesse mais de 10 anos de serviço na mesma empresa, adquiria a estabilidade. Este preceito legal foi revogado em virtude da Constituição de 1988, desse modo, apenas os empregados que já tinham direito adquirido antes de 05 de outubro de 1988 é que ainda possuem a estabilidade mencionada, em decorrência do direito adquirido.

Importante destacar a diferença entre estabilidade e garantia de emprego. Garantia de emprego é um instituto mais amplo que a estabilidade.

¹⁰⁵ COIMBRA, Rodrigo. Estabilidade e garantia de emprego . **Jus Navigandi**, Teresina, ano 4, n. 39, fev. 2000. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=1197>>. Acesso em: 29 maio 2010.

¹⁰⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007. p. 397.

¹⁰⁷ COIMBRA, Rodrigo. Estabilidade e garantia de emprego. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 4, n. 39, fev. 2000. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=1197>>. Acesso em: 29 maio 2010.

Compreende, além da estabilidade, outras medidas relacionadas com a política de emprego. A diferença entre estabilidade e garantia de emprego é que o empregado estável só pode ser despedido quando cometer falta grave, devidamente apurada, por meio de inquérito judicial. O empregado detentor de garantia de emprego pode ser despedido por justa causa, diretamente.¹⁰⁸

¹⁰⁸ COIMBRA, Rodrigo. Estabilidade e garantia de emprego . **Jus Navigandi**, Teresina, ano 4, n. 39, fev. 2000. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=1197>>. Acesso em: 29 maio 2010.

5 AS RECENTES INCORPORAÇÕES E SUAS PRINCIPAIS CONSEQÜÊNCIAS NO DIREITO DO TRABALHO

O presente tópicO tem por objetivo tratar de uma forma exemplificativa e prática as recentes incorporações e suas principais conseqüências trabalhistas, tendo como base os direitos citados acima

Para tanto, será utilizada a figura de dois bancos que sofreram processo de incorporação recentemente. Em decorrência do normativo interno do banco incorporador proibir a divulgação de seu nome em trabalhos acadêmicos, será utilizada a expressão figurativa de dois bancos: banco A (sucessor) e banco B (sucedido).

5.1 CONSEQÜÊNCIAS RELATIVAS AO REGULAMENTO DE EMPRESA

Em Assembléia Geral Extraordinária, o banco “A”, incorporador, aprovou, por maioria dos votos, a incorporação do banco “B”, nos termos do Protocolo e da Justificação de Incorporação. Diz a Ata da assembléia que a partir da aprovação da incorporação, as incorporadas são extintas e sucedidas pelo banco “A”, no que tange a todos os seus direitos e obrigações, independentemente de quaisquer outras formalidades, além das prescritas em lei.¹⁰⁹

Depois de cumpridas todas as formalidades quanto ao procedimento de incorporação, o banco “A”, a partir de 05 de janeiro de 2009 abriu prazo para aos funcionários oriundos do banco “B”, optarem por aderirem à carreira do banco “A”.¹¹⁰

Vejamos o que prevê o termo de opção pelo regulamento de pessoal do banco A, no papel de incorporador:

¹⁰⁹ Diário Oficial da União do dia 6 ago. 2008, seção 01. Publicação da Ata da Assembléia Geral Extraordinária de Incorporação do banco B pelo banco A, realizada em 30 set. 2008.

¹¹⁰ Anexo A: Informações aos funcionários oriundos do banco B sobre a opção pelo regulamento de pessoal do banco A.

[...] declaro, para todos os fins, que **quero livremente optar**, a partir desta data, pelo Regulamento de Pessoal [...] e pelo Plano de Cargos e Salários da Empresa, na forma das instruções normativas constantes do Livro de Instruções Codificadas – LIC, dos quais tenho conhecimento, e, neste ato, **renuncio**, conforme preceitua o item II da Súmula nº 51 do Tribunal Superior do Trabalho, **de forma irrevogável e irretroatável, a todos os direitos, benefícios, e vantagens contido no regulamento de pessoal anterior e nas demais instruções internas [...]**¹¹¹ (grifo nosso).

O banco incorporado possuía no seu quadro funcional em torno de 2.500 funcionários, dos quais mais de 90% deles eram novos, ou seja, não tinham mais de 5 anos de casa e 10% de funcionários possuíam mais de 20 anos de trabalho para o antigo empregador.¹¹²

O termo de opção fornecido pelo banco “A” por meio de seu sistema informatizado, para adesão por assinatura eletrônica expressa à extensão da renúncia por ele pretendida, o que gerou várias conseqüências principalmente com relação aos funcionários antigos oriundos da instituição incorporada.

Uma das implicações geradas foi com relação enquadramento de pessoal, pois, conforme verificado no Anexo A, item “situações especiais”, muito dos cargos existentes no antigo banco incorporado, não tinham compatibilidade no banco incorporador, ficando os funcionários aguardando por “orientações específicas”.¹¹³

Outro fato gerado diz respeito à contagem do tempo de serviço dos bancários que sofreram a migração para o regulamento de pessoal da empresa. Verifica-se que muitos funcionários oriundos do banco “B” possuem mais de 20 anos de serviços prestados para o Banco sucedido, mas se optassem pelo novo regulamento perderiam o tempo de serviço adquirido. Em contrapartida, caso não optarem pelo novo regulamento ficarão estagnados na carreira.

Com relação à contagem do tempo de serviço na sucessão trabalhista, Patrícia Manica Ortiz expressa com clareza ao citar Amauri Mascaro Nascimento: “A contagem do tempo de serviço não é interrompida, e

¹¹¹ Anexo B: Termo de Opção pelo Regulamento de Pessoal do banco A.

¹¹² ROSSARI, Alzumir. **Incorporação do banco B pelo banco A**. CTB – Bancários Classistas, Florianópolis, 13 jul. 2009. Disponível em: <<http://bancariosclassistas.blogspot.com/2009/07.html>>. Acesso em: 03 jun. 2010.

¹¹³ Anexo A: Informações aos funcionários oriundos do banco B sobre a opção pelo regulamento de pessoal do banco A.

a antiguidade no emprego é contada a partir da efetiva admissão do trabalhador na empresa quando pertencia ao antigo e primeiro titular. [...]”¹¹⁴

Conforme prevê o artigo 453 da CLT:

No tempo de serviço do empregado, quando readmitido, serão computados os períodos, ainda que não contínuos, em que tiver trabalhado anteriormente na empresa, salvo, se houver sido despedido por falta grave, recebido indenização legal ou se aposentado espontaneamente.¹¹⁵

Em tese, o que se observou foi que com a opção por aderir ao novo regulamento o empregado do Banco incorporado teria que renunciar direitos, benefícios e vantagens contidos no anterior regulamento e que constavam como direito adquirido do empregado.

5.2 CONSEQÜÊNCIAS RELATIVAS À ESTABILIDADE

Outro ponto relativo ao termo de opção pela carreira do banco A é o que diz respeito à estabilidade. Conforme se verifica no final do termo de opção pelo Regulamento do banco A, ao optar pela carreira do novo empregador, o empregado estável no antigo banco, teria que renunciar, ou seja, abrir mão de seu direito, direito este adquirido, para fazer parte do quadro de pessoal do banco sucessor.

A estabilidade dos antigos funcionários do banco “B” está prevista em normativo. Foi estabelecida na década de 80, entre 27 de janeiro de 1986 a 03 de fevereiro de 1988 e tinha como requisito essencial o efetivo exercício do emprego pelo período de dois anos.

A renúncia atribuída aos optantes pela carreira do banco incorporador não deve ser reconhecida, pois a estabilidade do empregado oriundo do banco “B” trata-se de um direito adquirido, ou seja, a estabilidade

¹¹⁴ ORTIZ, Patrícia Manica . **Sucessão trabalhista**: conseqüências nas relações de emprego. São Paulo: IOB Thomson, 2005, p. 72.

¹¹⁵ BRASIL. Consolidação das leis Trabalhistas. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 28 maio 2010.

atribuída aos antigos funcionários deixou de constar no regulamento de pessoal e incorporou-se a cada contrato de trabalho.

Conforme previsto no Anexo A, o banco “A” criou para os estáveis oriundos do banco “B” o “Programa de Desligamento dos Estáveis”, tendo como objetivo demitir sem justa causa os empregados estáveis por meio de uma “indenização pecuniária equivalente a 12 (doze) salários brutos; e indenização pecuniária equivalente a 12 (doze) contribuições patronais do plano de assistência médica - SIM”.¹¹⁶

A estabilidade trata de vantagem revogada do regulamento de pessoal e que por força do artigo 468 da CLT e do entendimento cristalizado no enunciado de Sumula 51 do TST, não pode ser renunciada porque incorporou ao contrato individual de trabalho do empregado. A opção pelo novo regulamento não implica e não pode implicar em renúncia a direitos e vantagens já adquiridos, incorporados ao patrimônio jurídico individual do empregados incorporados, sob pena de nulidade absoluta, à luz do artigo 9º da CLT.

5.3 JULGAMENTOS ATUAIS SOBRE O TEMA

Depois de verificado o caso concreto e as implicações geradas com ele para os empregados oriundos de instituição financeira incorporada, segue-se estudando a jurisprudência sobre o assunto. Destaca-se que no Tribunal Superior do Trabalho o fato é relativamente novo e as decisões são escassas. Passando para os Tribunais Regionais do Trabalho, o mesmo ocorre na nossa região, devido a recentes incorporações ocorridas.

Em contrapartida, nos Tribunais das grandes cidades como São Paulo, Minas Gerais e Bahia, muitos foram os casos, conforme verificado a seguir.

¹¹⁶ Anexo A: Informações aos funcionários oriundos do banco B sobre a opção pelo regulamento de pessoal do banco A.

5.3.1 Julgamentos do Tribunal Superior do Trabalho

RECURSO DE EMBARGOS. SUCESSÃO TRABALHISTA. CONFIGURAÇÃO. ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 261 DESTA SBDI1. PROVIMENTO. Nos termos contidos na Orientação Jurisprudencial nº 261 da SBDI-1 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-. Embargos providos para declarar a sucessão trabalhista.¹¹⁷ (grifo do autor).

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO BANCO BANERJ S.A. ILEGITIMIDADE PASSIVA AD CAUSAM. SUCESSÃO E SOLIDARIEDADE. Esta Corte pacificou o entendimento, consubstanciado na Orientação Jurisprudencial 261 da SBDI-1, de que as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas na 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-se típica sucessão trabalhista. Incidência da Súmula 333 do TST. **ACORDO COLETIVO DE 1991/1992. CLÁUSULA QUINTA. REAJUSTE SALARIAL (26,05%). NATUREZA E EFICÁCIA.** Não se cogita de submissão da cláusula quinta do Acordo Coletivo de 1991/1992 à condição suspensiva quando se observa que a avença tem termo inicial de vigência - janeiro de 1992 - em data posterior à estabelecida como marco para a negociação das condições para o pagamento do reajuste salarial - novembro de 1991. Assim, são devidas as diferenças salariais decorrentes do IPC de junho de 1987, de 26,06%, em face da fixação em norma de eficácia plena e limitação da condenação à data-base da categoria, não havendo falar, assim, em natureza programática dessa norma. Recurso de Revista de que se conhece parcialmente e a que se dá parcial provimento.¹¹⁸ (grifo do autor).

¹¹⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. E -RR-510.863/1998.1.SBDI – 1.Recorrente: Silvana Maciel Lourinho.Recorrido: UNIBANCO - União de Bancos Brasileiros S.A.Relator: Min.Márcio Eurico Vitral Amaro.Brasília,DF, 09 de setembro de 2009. Disponível em: <<http://aplicacao2.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%208417800>>. Acesso em: 27 maio 2010.

¹¹⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR n. 803.788/2001.1 - 5ª Turma. Recorrente: Banco do Estado do Rio de Janeiro. Recorrido: Décio Quaresma de Lemos e outros. Relator: Ministro João Batista Brito Pereira. Brasília, DF, 04 de maio de 2005. Disponível em: <<http://aplicacao2.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20803788-25.2001.5.01.5555&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAUyVAAG&dataPublicacao=20/05/2005&query=sucessão%20incorporação>>. Acesso em: 27 maio 2010.

5.3.2 Julgamentos dos Tribunais Regionais do Trabalho

SUCCESSÃO. RESPONSABILIDADE. É do sucessor a responsabilidade pelo pagamento dos créditos decorrentes do contrato de trabalho firmados com o sucedido.¹¹⁹

SUCCESSÃO TRABALHISTA. A relativa **imprecisão e generalidade dos preceitos celetistas** têm permitido à jurisprudência alargar o sentido original do instituto da sucessão trabalhista, abrangendo situações antes tidas como estranhas. Este processo de adequação do sentido das normas frente às mutações sofridas pela realidade faz surgir uma nova vertente interpretativa, que alarga o tipo legal da sucessão, mas mantém preservados os objetivos teleológicos do Direito do Trabalho. Logo, para o fim de definir acerca da existência ou não de sucessão trabalhista, desimporta o fato de a reclamante não ter trabalhado para as quinta, sexta, sétima e oitava reclamadas. (grifo nosso)¹²⁰

"SUCCESSÃO TRABALHISTA. BANCO BANORTE S/A E BANCO BANDEIRANTES S/A. Da leitura dos artigos 10 e 448 da CLT, **conclui-se que a alteração na estrutura jurídica da empresa não afeta os contratos de trabalho dos empregados, ou dos respectivos direitos por eles adquiridos.** Considerando o princípio da despersonalização do empregador, o patrimônio da Empresa é que assegura o cumprimento das obrigações trabalhistas. A sucessão, no Direito do Trabalho, é modalidade de assunção de débito e crédito, obrigatória por força de lei, pela qual o sucessor responde com seu patrimônio pelos direitos trabalhistas pendentes. Dessa peculiaridade, decorre que a responsabilidade do sucessor alcança, indiferentemente, os débitos oriundos dos contratos de trabalho vigentes na época do repasse da empresa e os débitos relativos a contratos rescindidos anteriormente. Este entendimento encontra-se pacificado pelo C. TST, por intermédio dos precedentes que originaram a Orientação Jurisprudencial nº 261 da Sub-Seção de Dissídios Individuais I."¹²¹ (grifo nosso).

¹¹⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina. RO n. 08897-2008-035-12-00-3-5ª Turma. Recorrente: Losango Promoções de venda LTDA e outros. Recorrido: Andersson Eduardo dos Santos Mangine e outros. Relator: Garibaldi Tadeu Pereira Ferreira. Florianópolis, SC, 5 de maio de 2010. Disponível em: <<http://consultas.trt12.jus.br/doi/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordao=true&id=133239>>. Acesso em: 03 jun. 2010.

¹²⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho do RS. RO n. 0106300-76.2007.5.04.0010 4ª Turma. Recorrente: Varig Logística S.A e outros. Recorrido: os mesmos. Relator: Fabiano de Castilhos Bertolucci. Porto Alegre, RS, 6 de maio de 2010. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia/acordaos>>. Acesso em: 03 jun. 2010.

¹²¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo. RO n. 20040706324 - 1ª Turma. Recorrente: Jucivância Madureira da Silva e outros. Recorrido: Banco Banorte S/A e outros.

SUCESÃO TRABALHISTA. CONFIGURAÇÃO. Sabidamente, na sistemática trabalhista, a sucessão de empregadores decorre da alteração na estrutura jurídica ou na propriedade de uma empresa, gerando a transmissão de direito e a assunção de débitos decorrentes da relação de emprego, nos termos dos arts. 10 e 448, ambos da CLT. Desta forma, revelam-se como requisitos para caracterização da sucessão a transferência de uma unidade econômica de um titular para outro ou a alteração na estrutura jurídica da unidade antes constituída e a continuidade do empreendimento econômico. Conclusivamente, não é preciso que haja a transferência de todo o patrimônio da empresa, bastando, para tanto, que a nova empresa sucessora abarque parte do patrimônio, tais como a localização, os empregados e a atividade econômica desenvolvida pela sucedida. Daí, direitos e obrigações empregatícios se transferem, por imperativo legal, em face da sucessão ocorrida. Com efeito, as normas dispostas nos artigos mencionados garantem a intangibilidade dos contratos de trabalho, **protegendo os direitos adquiridos dos trabalhadores, diante da transmissão de propriedade dos bens do empregador e da unidade econômico-jurídica.**¹²² (grifo nosso).

VANTAGENS NORMATIVAS OU REGULAMENTARES. A cessão do quadro funcional da URBIS Habitação e Urbanização S.A. à CONDER, sobretudo porque motivada pela sua liquidação e em razão do seu caráter definitivo é equiparável à sucessão trabalhista expressa nos artigos 10 e 448 da CLT. Seu efeito principal consiste em inserir o empregado cedido na estrutura funcional da reclamada para todos os fins, inclusive equiparação dos benefícios salariais percebidos pelos empregados oriundos do próprio órgão, haja vista o disposto no artigo 461 da CLT, que concretiza o princípio da isonomia expresso no artigo 5º I da CF/88.¹²³

Relator: Plínio Bolívar de Almeida. São Paulo, SP, 6 de dezembro de 2004. Disponível em: <<http://www.trt2.jus.br/>>. Acesso em 03/06/2010.

¹²² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais. RO n. 00352-2009-024-03-00-5 - 8ª Turma. Recorrente: Sara Bernadete Almeida Caldeira e outros. Recorrido: TV Manchete LTDA e outros. Relator: Márcio Ribeiro do Valle. Belo Horizonte, MG, 20 de janeiro de 2010. Disponível em:

<<http://as1.trt3.jus.br/jurisprudencia/acordaoNumero.do?evento=Detalhe&idAcordao=748523&codProcesso=742425&datPublicacao=08/02/2010&index=20> />. Acesso em: 03 jun. 2010.

¹²³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Bahia. RO n. 00375-2009-026-05-00-1 - 4ª Turma. Recorrente: Celma Maria Estrela da Silva e outros. Recorrido: os mesmos. Relator: Ana Paola Santos Machado Diniz. Salvador, BA, 25 de março de 2010. Disponível em: <http://www.trt5.jus.br/jurisprudencia/modelo/AcordaoConsultaBlobTexto.asp?v_id=185841&texto=>>. Acesso em: 03 jun. 2010.

6 CONCLUSÃO

A presente conclusão busca atender aos escopos que nortearam esta monografia, quais sejam abordar as principais conseqüências trabalhistas para o empregado, geradas com as recentes incorporações no setor bancário, dando enfoque à análise da estabilidade advinda do antigo contrato de trabalho e a dualidade de regulamentos de empresa.

Para tanto, inicialmente, estudou-se as principais figuras que norteiam o instituto da sucessão trabalhista. Em primeiro lugar a figura do empregado, com destaque para um dos requisitos caracterizadores, qual seja, a pessoalidade do empregado, firmando a idéia de que, na relação de emprego, a figura do empregado não é substituída sem a prévia autorização do empregador.

Em contrapartida, o empregador destaca-se na relação com impessoalidade, ou seja, não vincula a figura física ou jurídica do empregador na relação de emprego. Esse preceito pode ser observado no próprio dispositivo legal, o qual conceitua empregador com a própria empresa caracterizando um dos princípios basilares da sucessão trabalhista, a despersonalização do empregador.

Outro ponto de destaque é com relação à imprecisão com que os dispositivos celetistas expressam o fenômeno da sucessão, pois os próprios dispositivos que regem o instituto da sucessão deixam lacunas na lei, levando a uma interpretação jurisprudencial e doutrinária do instituto e conseqüentemente uma ampliação no seu sentido original. Concluindo-se, dessa forma, que as leis ora vigentes necessitam de uma modernização e uma amplitude legal.

Com relação à natureza jurídica da sucessão trabalhista constata-se que é própria, ou seja, a doutrina ao compará-la com elementos de institutos próximos como do Direito Civil, percebe que a sucessão particulariza-se.

No que se refere aos princípios e requisitos da sucessão trabalhista, verificou-se que os dois preceitos, devido ao fato de os dois estarem relacionados um com o outro, em muitos momentos confundem-se. Dentro desse aspecto, vale destacar que o instituto da sucessão trabalhista está

basicamente fundado nos princípios da proteção, da continuidade da relação de emprego e no princípio da despersonalização do empregador.

O primeiro está presente no instituto da sucessão trabalhista, vez que o legislador buscou proteger os empregos e os direitos adquiridos dos trabalhadores para que assim o empregado não fique dependendo do antigo nem do novo empregador, independente de quem esteja à frente da empresa. Já com relação ao princípio da continuidade da relação de emprego, o objetivo é proteger o empregado, mesmo depois de ter ocorrido à sucessão de empregadores.

Destaca-se, dentro dos princípios que norteiam a sucessão, o da despersonalização do empregador, que tem como objetivo principal permitir a concretização do princípio da continuidade da relação empregatícia, impedindo que essa relação se rompa em função da substituição do titular do empreendimento empresarial em que se encontra inserido o empregador, bem como garantir os direitos dos empregados, tendo em vista as freqüentes mudanças vivenciadas no sistema econômico contemporâneo.

Com relação aos tipos sucessórios, importante deixar claro que, em todos os tipos societários especificados, os contratos de trabalho permanecem inalterados e, conseqüentemente, os direitos adquiridos dos empregados são mantidos como se nenhuma modificação tivesse ocorrido.

Com relação à incorporação, foram verificados os motivos que levaram o mercado financeiro a escolher a incorporação, principalmente como forma de reestruturação da economia. Após, a preocupação foram as principais conseqüências das incorporações, entre instituições financeiras, para o empregado incorporado, com destaque para o regulamento de empresa e a estabilidade do empregador sucedido.

O regulamento de empresa tem como objetivo principal ordenar o trabalho. Sobre as alterações que podem vir a ocorrer no regulamento, em virtude da sucessão trabalhista, ressalta-se que o empregador não poderá modificar cláusulas que importem violar direitos dos trabalhadores, conforme prevê a lei trabalhista.

Conclui-se, dessa forma, que pode o empregado, por sua ignorância ou pela sua condição dentro da empresa, ser facilmente induzido a erro pelo empregador por meio da coação patronal. Vale ressaltar que ninguém

aceita livremente a modificação das condições do contrato, quando tal modificação é contrária aos seus interesses.

Com relação à existência de dois regulamentos, constata-se que a Súmula 51 do Tribunal Superior do Trabalho deixa claro que, havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. Em suma, a sucessão não prejudica tais direitos dos empregados decorrentes de cláusulas contratuais ou normas regulamentares. Dessa forma, é permitida a dualidade de regulamentos, com a manutenção das vantagens adquiridas pelos antigos empregados da antecessora.

Outro ponto de destaque é com relação a estabilidade que o empregado oriundo da instituição incorporada adquiriu contratualmente na antiga instituição. Sobre esse aspecto, em decorrência do princípio da irrenunciabilidade de direitos, o empregado não pode renunciar direito à estabilidade.

Optou-se por estudar um caso recente de incorporação entre duas instituições financeiras, para assim discorrer sobre as principais conseqüências trabalhistas oriundas do processo.

De primeiro plano, as primeiras conseqüências foram geradas a partir do processo de migração dos empregados incorporados, onde o banco incorporador abriu prazo para os empregados, do banco incorporado, optarem pelo regulamento da nova instituição.

Uma das implicações geradas foi com relação ao engradamento de pessoal, pois, muito dos cargos existentes no antigo banco incorporado, não tinham compatibilidade no banco incorporador. Desse modo, empregados que advinham de cargos técnicos na outra instituição ao optarem pelo novo regulamento tiveram que renunciar seus cargos e iniciar a nova carreira a partir do início da carreira existente na nova instituição.

Verificou-se que, a partir da opção pelo novo regulamento, muito direitos adquiridos deveriam ser renunciados. Entre eles, destaca-se a estabilidade no emprego, adquirida com o antigo empregador e incorporada ao contrato de trabalho.

Outro fato gerado diz respeito à contagem do tempo de serviço, principalmente com relação aos antigos funcionários que possuíam mais de 20

anos de serviço na antiga empresa, pois com a opção pelo novo regulamento perderiam o tempo de serviço adquirido e começaria a contar o tempo de serviço a partir da data da opção pela carreira, o que é um equívoco, pois a legislação e a doutrina deixam claros que a contagem do tempo de serviço não é interrompida com a incorporação, e a antiguidade no emprego é contada a partir da efetiva admissão do trabalhador na empresa sucedida.

Em tese o que se observou foi que com a opção por aderir ao novo regulamento o empregado do Banco incorporado teria que renunciar direitos, benefícios e vantagens contidos no anterior regulamento e que constavam como direito adquirido do empregado. O que ocorreu foi uma “troca”, ou seja, a opção for seguir a carreira do novo banco era dada em troca da renúncia de direitos adquiridos na antiga empresa.

Por fim, conclui-se que a solução mais segura com relação ao processo de incorporação e, principalmente, no que se refere à migração dos empregados é a celebração de acordo coletivo com o sindicato profissional, estabelecendo regras de migração de empregados entre as empresas.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Amador Paes de. **CLT comentada**: legislação, doutrina e jurisprudência. 6. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2009.

_____. **Manual das sociedades comerciais** (direito de empresa). 17. ed. rev. atual. São Paulo: Saraiva, 2008.

AZEVEDO, Jackson Chaves de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2001.

BARROS, Alice Monteiro de Barros. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. ver e ampl. São Paulo: LTR, 2009.

BRASIL. Constituição dos Estados Unidos do Brasil (de 10 de novembro de 1937). Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/Constituicao/Constitui%C3%A7ao37.htm>>. Acesso em: 16 abr. 2010.

BRASIL. Lei 10406/02 que dispõe sobre o Código Civil brasileiro. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/2002/L10406.htm>>. Acesso em: 26 maio 2010.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Bahia. RO n. 00375-2009-026-05-00-1- 4ª Turma. Recorrente: Celma Maria Estrela da Silva e outros. Recorrido: os mesmos. Relator: Ana Paola Santos Machado Diniz. Salvador, BA, 25 de março de 2010. Disponível em: <http://www.trt5.jus.br/jurisprudencia/modelo/AcordaoConsultaBlobTexto.asp?v_id=185841&texto=>>. Acesso em: 03 jun. 2010.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais. RO n. 00352-2009-024-03-00-5 - 8ª Turma. Recorrente: Sara Bernadete Almeida Caldeira e outros. Recorrido: TV Manchete LTDA e outros. Relator: Márcio Ribeiro do Valle. Belo Horizonte, MG, 20 de janeiro de 2010. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/jurisprudencia/acordaoNumero.do?evento=Detalhe&idAcordao=748523&codProcesso=742425&datPublicacao=08/02/2010&index=20>>. Acesso em: 03 jun. 2010.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina. RO n. 08897-2008-035-12-00-3- 5ª Turma. Recorrente: Losango Promoções de venda LTDA e

outros. Recorrido: Andersson Eduardo dos Santos Mangine e outros. Relator: Garibaldi Tadeu Pereira Ferreira. Florianópolis, SC, 5 de maio de 2010.

Disponível em:

<<http://consultas.trt12.jus.br/doe/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordao=trrue&id=133239>>. Acesso em: 03 jun. 2010.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo. RO n. 20040706324 - 1ª Turma. Recorrente: Jucivância Madureira da Silva e outros. Recorrido: Banco Banorte S/A e outros. Relator: Plínio Bolívar de Almeida. São Paulo, SP, 6 de dezembro de 2004. Disponível em: <<http://www.trt2.jus.br/>>. Acesso em: 03 jun. 2010.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho do RS. RO n. 0106300-76.2007.5.04.0010 4ª Turma. Recorrente: Varig Logística S.A e outros. Recorrido: os mesmos. Relator: Fabiano de Castilhos Bertolucci. Porto Alegre, RS, 6 de maio de 2010. Disponível em:

<<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia/acordaos>>. Acesso em: 03 jun. 2010.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. E -RR-510.863/1998.1.SBDI – 1. Recorrente: Silvana Maciel Lourinho. Recorrido: UNIBANCO - União de Bancos Brasileiros S.A. Relator: Min. Márcio Eurico Vitral Amaro. Brasília, DF, 09 de setembro de 2009. Disponível em:

<<http://aplicacao2.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AI RR%20-%208417800>>. Acesso em: 27 maio 2010.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR n. 803.788/2001.1 - 5ª Turma. Recorrente: Banco do Estado do Rio de Janeiro. Recorrido: Décio Quaresma de Lemos e outros. Relator: Ministro João Batista Brito Pereira. Brasília, DF, 04 de maio de 2005. Disponível em:

<<http://aplicacao2.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20803788-25.2001.5.01.5555&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAUyVAAG&dataPublicacao=20/05/2005&query=sucessão%20incorporação>>. Acesso em: 27 maio 2010.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmulas vinculantes. Disponível em: <http://www.dji.com.br/normas_inferiores/enunciado_tst/tst_0031a0060.htm#TST_Enunciado_nº_51>. Acesso em: 25 maio 2010.

BRASIL. Código civil brasileiro. Disponível em:

<<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/2002/L10406.htm>>. Acesso em: 03 maio 2010.

BRASIL. Consolidação das leis Trabalhistas. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em:
08 abr. 2010.

BRASIL. Lei das Sociedades por Ações.
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6404consol.htm>. Acesso em: 03
maio 2010.

BRASIL. Lei n. 62, de 5 de junho de 1935. In: ORTIZ, Patrícia Manica.
Sucessão trabalhista: conseqüências nas relações de emprego. São Paulo:
IOB Thomson, 2005.

DE PLÁCIDO E SILVA. **Vocabulário jurídico**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense,
1980. v. 4.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São
Paulo: LTR, 2009.

GOMES, Orlando e Élon Gottschalk. **Curso de direito do trabalho**, 18. ed.
ver. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

HOUAISS, Antônio et al. **Dicionário Houaiss da língua portuguesa**. Rio de
Janeiro: Objetiva, 2001.

MACHADO, Cristiane Salvan et al. (Org.). **Trabalhos acadêmicos na Unisul:**
apresentação gráfica do TCC, monografia, dissertação e tese. 2. ed. rev. e
ampl. Santa Catarina: UNISUL, 2008.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MEIRELLES, Edilton. **O novo código civil e o direito do trabalho**. 2. ed. São
Paulo LTR, 2003.

MOREIRA, Gerson Luis. Sucessão de empregadores: definição e previsão
legal. **Justiça do Trabalho**. Porto Alegre, v. 20, n. 232, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 22. ed. ver. e
atual. São Paulo: Saraiva, 2007.

NEGRÃO, Ricardo. **Manual de direito comercial e de empresa**. 5. ed. ver. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007. v. 1.

NETO, Alfredo Sérgio Lazzareschi. **Lei das sociedades por ações anotada**. São Paulo: Saraiva, 2006.

OLIVEIRA, Francisco Antônio de Oliveira. **Comentários às súmulas do TST**. 8 ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: RT, 2008.

ORTIZ, Patrícia Manica. **Sucessão trabalhista**: conseqüências nas relações de emprego. São Paulo: IOB Thomson, 2005.

RIZZARDO, Arnaldo. **Direito de empresa**: Lei 10.406, de 10.01.2002. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. Fusão e Incorporação de Empresas. Aspectos Trabalhsitas. Equiparação salarial. Duplicidade de regulamentos. São Paulo: Revista dos Tribunais, ano 34, nº 129, jan.-mar/2008.

ROSSARI, Alzumir. **Incorporação do banco B pelo banco A**. CTB – Bancários Classistas, Florianópolis, 13 jul. 2009. Disponível em: <<http://bancariosclassistas.blogspot.com/2009/07.html>>. Acesso em: 03 jun. 2010.

SILVA, Paulo Renato Fernandes da. A teoria trabalhista da sucessão de empregadores e as Sociedades Cooperativas de Trabalho. **Revista LTR**, 2003, v. 67. p. 09-1059.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. ver. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

ANEXOS