

Sucessão trabalhista

Coligada de empresa estatal, por esta adquirida e incorporada. Manutenção dos empregados independentemente de concurso.

CT-08/94

PARECER

I - Dos fatos relativos à consulta

1. Versa a consulta sobre "a necessidade de concurso público para que a CVRD possa absorver os empregados da URUCUM."

2. A URUCUM Mineração S.A. foi criada em 08 de abril de 1976 pela própria CVRD, juntamente com a CONVAP e a METAMAT, esta pertencente ao Estado de Mato Grosso, com o capital social dividido em partes iguais. Posteriormente, essa proporção foi alterada, passando a CVRD e a METAMAT a deter 46,33% cada uma, sendo a participação da CONVAP reduzida a 7,34%. A URUCUM era, portanto, uma coligada da CVRD.

3. Com a criação do Estado de Mato Grosso do Sul, este resolveu alienar sua participação acionária, tendo a CONVAP manifestado a mesma intenção. E, porque a URUCUM possui grande reserva de minério de ferro e de manganês, em região correspondente ao MERCOSUL, a CVRD, que se dedica preponderantemente à produção e comercialização desses minérios, obteve autorização do Comitê de Coordenação das Empresas Estatais para adquirir o restante das ações; o que aconteceu em 16 de agosto deste ano, após ter sido frustrado o leilão de ações da METAMAT.

4. Em seguida foram tomadas as providências legais e administrativas para a incorporação da URUCUM à CVRD; mas, em virtude de parecer da Procuradoria Geral da Fazenda Nacional e do pronunciamento da SEST, foi adiada a Assembléia Geral Extraordinária destinada a deliberar sobre a precitada incorporação.

5. No ofício SEST-176/94 há, no que tange ao objeto da consulta que nos foi endereçada, apenas a seguinte observação:

"devido às dúvidas surgidas por ocasião da análise do referido processo, especialmente no que diz respeito à incorporação dos empregados da empresa Urucum Mineração S.A. pela CVRD, o parecer desta Secretaria será encaminhado oportunamente. Assim, sugiro o adiamento da referida Assembléia."

6. Relativamente ao aproveitamento dos empregados da URUCUM, a Diretoria da CVRD acolheu as sugestões da SUJUR e da SUMAN, propondo à AGE os seguintes procedimentos:

"a) o empregado da URUCUM, a partir da incorporação desta, ficará lotado na Superintendência das Minas de Urucum - SUMUR, em relação extra-quadro na CVRD, posicionado na tabela salarial ora em vigor na URUCUM, não se lhe aplicando o Regulamento de Cargos e Salários e demais normas regulamentares da CVRD;

b) o empregado admitido após a incorporação integrará a mesma relação extra-quadro, sujeito, igualmente, às regras constantes desta deliberação;

c) a estrutura organizacional transitória da Superintendência das Minas de Urucum - SUMUR corresponderá, basicamente, à hoje existente na URUCUM, alterando-se para GERÊNCIA GERAL a denominação dos órgãos subordinados diretamente ao Superintendente;

d) até o mês de fevereiro de 1995, a CVRD concederá aos empregados da extinta URUCUM o direito de optar entre:

I - Permanecerem na situação extra-quadro; ou
II - Integrarem o quadro da CVRD, com todos os direitos e vantagens dos demais empregados desta, na data da opção."

II - Da sucessão de empregadores nos contratos de trabalho

7. Como sociedade de economia mista, a CVRD está obrigada a observar as normas da legislação trabalhista, tal como determina o art. 173 da Constituição:

"§ 1º - A empresa pública, a sociedade de economia mista e outras entidades que explorem atividade econômica sujeitam-se ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto às obrigações trabalhistas e tributárias."

8. Dentre essas normas, visando à continuidade da relação de emprego - um dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho - prescreve a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT):

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

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

9. Sucessão, na sua acepção jurídica abrange os casos "em que se verifica uma modificação do direito quanto ao respectivo sujeito" (EDUARDO ESPÍNOLA, "Manual do Código Civil", vol. III, Rio, Ed. Jacinto, 2ª ed., pág. 21).
10. Nas palavras de COVIELLO, consiste a sucessão
"Na substituição de uma pessoa por outra na mesma relação jurídica. A identidade da relação e a diversidade dos sujeitos caracterizam a verdadeira sucessão" ("Doutrina General del Derecho Civil", México, U.T.E., 1938, pág. 337).
11. Quanto à sucessão trabalhista, cumpre, desde logo, distinguir entre a empresa, o estabelecimento e o empresário. A empresa é a atividade organizada pelo empresário, sendo destituída de personalidade jurídica, salvo em se tratando da empresa pública. Estabelecimento é a organização através da qual se exerce a atividade empresarial; é a unidade técnica de produção. E empresário é a pessoa, física ou jurídica, que organiza o empreendimento e assume os riscos da atividade organizada.
12. Por isso mesmo, assinala EVARISTO DE MORAES FILHO que a
"chamada sucessão de empresa nada mais é do que a sucessão de empregadores" ("Introdução ao Direito do Trabalho", S.P., LTr., 1971, pág. 239).
13. A substituição de empregadores na mesma relação jurídica (sucessão trabalhista) prende-se mais à idéia de estabelecimento do que à de empresa. É que o estabelecimento - objeto de direito - tem um conceito unitário: é uma universalidade. Daí por que a expressão "estrutura jurídica da empresa", a que se referem os arts. 10 e 448 da CLT, corresponde, na realidade, aos estatutos da sociedade empresária ou à estrutura orgânica da empresa.
14. Ora, não sendo o contrato de trabalho concluído, intuitu personae quanto ao empregador, e tendo o estabelecimento um conceito unitário, o novo empregador, ou seja, o novo titular do estabelecimento responde pelos contratos de trabalho vigentes, concluídos com o antigo titular, porque lhe adquiriu uma organização produtiva, um bem que resulta do complexo de vínculos entre os diversos fatores de produção por ele organizados, entre os quais o trabalho indissociável da própria pessoa do trabalhador e do próprio contrato de trabalho. E pouco importa que a sucessão não alcance todos os estabelecimentos ou setores de atividade da empresa.

15. A lei, com disposições de ordem pública, protege o trabalhador em seu emprego, enquanto esse emprego existir, independente de quem seja o empregador. Não é necessário, assim, para que se verifique a sucessão, que tenha deixado de existir, em sua totalidade, a empresa do empregador sucedido. Basta, para o Direito do Trabalho, que um estabelecimento (ou parte dele capaz de produção econômica autônoma) passe, sem solução de continuidade, de um para outro titular. Como ensina FERRARA JUNIOR,

"o ato há de referir-se ao estabelecimento como entidade dinâmica capaz de proporcionar rendimento. É como se o posto de mando de um veículo fosse ocupado por outro." ("Teoria de la hacienda mercantil", Madrid, 1950, pág. 392).

16. A sucessão trabalhista, portanto, opera ope legis, qualquer que seja o negócio jurídico realizado entre os empresários que se substituem. Para os empregados que continuam trabalhando na mesma unidade de produção, esse negócio é res inter alias acta. Como escreveu EVARISTO DE MORAES FILHO na mais completa obra sobre o tema,

"O sucessor subentra, para os efeitos do direito do trabalho, na universalidade que constitui a empresa ou o estabelecimento, substituindo a pessoa do antecessor, como se fosse ele próprio, continuando-o, independentemente do consentimento do empregado interessado." ("Sucessão nas Obrigações e a Teoria da Empresa", Rio, Forense, 1960, vol. II, pág. 249).

17. Inspirados na melhor doutrina (Cf. ORLANDO GOMES, "Direito do Trabalho", Salvador, Ed. Forum, 1941, págs. 82/3; EVARISTO DE MORAES FILHO, ob. e vol. cit., pág. 255 e segs.; DÉLIO MARANHÃO, "Direito do Trabalho", Rio, FGV, 17ª ed. pág. 95), os tribunais do trabalho têm afirmado que a sobrevivência dos contratos de trabalho, com o cômputo de todos os fatos pretéritos que lhes sejam pertinentes e o respeito aos direitos deles resultantes, é imposta, como já sublinhamos, por preceitos de ordem pública. Por isso mesmo, como escrevemos alhures,

"nem o sucessor e o sucedido poderão estipular restrições à aplicação da norma cogente (princípio da inderrogabilidade da lei de ordem pública), nem será lícito ao empregado renunciar aos direitos que decorrem da continuidade do seu contrato de trabalho (princípio da irrenunciabilidade da lei de ordem pública). Quaisquer convenções ou atos em contrário, ainda que com a participação do sucedido, serão nulas de pleno direito, ex-vi

do art. 9º da Consolidação." ("Comentários à CLT e à Legislação Complementar", Rio, Freitas Bastos, vol. III, 1964, pág. 265).

III - Das conclusões

18. A dúvida que alude a SEST, no precitado ofício 176/94, deve ter resultado da decisão da colenda Suprema Corte no sentido de que a obrigatoriedade de concurso público alcança as sociedades de economia mista empreendedoras de atividade econômica, para as quais os procedimentos de seleção pode ser diverso do relativo à administração pública (Ac. do Pleno de 03.12.92 no MS-21.322-1, rel. Min. PAULO BROSSARD).

19. Ponderemos, entretanto, que o concurso de que cogitam as normas da Constituição e da legislação ordinária concernem à nomeação ou admissão em cargo ou emprego público; em se tratando de sociedade de economia mista, à celebração de contrato de trabalho. Ora, in casu, como procuramos evidenciar com as considerações jurídicas sobre a sucessão de empregadores, a lei impõe a preservação dos contratos de trabalho firmados pela URUCUM, antes da sua pretendida incorporação à CVRD. Verificar-se-á, simplesmente, a novação subjetiva de um dos polos desses contratos, com a substituição do empresário; isto é de um dos sujeitos da relação jurídica estabelecida antes da incorporação.

20. É óbvio que, durante a fase de transição prevista nos procedimentos reproduzidos no item 6 deste parecer (a data assinalada na sua alínea d deverá ser modificada), a CVRD poderá dispensar os empregados que considerar desnecessários ou que não possuírem as qualidades profissionais exigidas para o nível de produtividade almejado. Mas, nesse caso, já lhe pertencerão os ônus decorrentes das rescisões contratuais, porquanto já sucedeu a URUCUM nas suas obrigações trabalhistas. E convém acrescentar que os empregados garantidos por qualquer das modalidades de estabilidade (decenal, dos não-optantes pelo FGTS, antes de 05.10.88; as gestantes, os dirigentes sindicais, os membros da CIPA etc) não poderão ser dispensados enquanto tiverem assegurado esse direito. Se o forem, a Justiça do Trabalho poderá determinar a reintegração no emprego; em algumas hipóteses, mediante liminar deferida em ação cautelar inominada.

S.M.J., é o nosso parecer.

Rio de Janeiro, 27 de dezembro de 1994

Arnaldo Lopes Sússekind
Consultor Jurídico Trabalhista