

## SUCESSÃO TRABALHISTA: A PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES E DO CONTRATO PREVIDENCIÁRIO

Linha Temática: Os novos contratos e as operações financeiras

CARVALHO, Fábio Junqueira de.  
Universidade Presbiteriana Mackenzie - Brasil  
margarida84.cp@gmail.com

**Resumo:** Fatos comuns no mundo globalizado e de economia dinâmica são as operações societárias nas quais uma pessoa jurídica vende uma unidade de negócio ou uma determinada atividade para outra pessoa jurídica. Normalmente, nessas operações societárias, os trabalhadores da unidade de negócio vendida não são demitidos com o recebimento de verbas rescisórias do antigo empregador, já que a nova empresa assume a responsabilidade por sucessão. Consequência relevante dessa operação societária é o reflexo gerado no contrato previdenciário, quando as pessoas jurídicas oferecerem planos de previdência complementar em fundos de pensão, situação normal em se tratando de empresas de grande porte. Uma das principais garantias para os trabalhadores e participantes de planos de benefícios previdenciários trazidas pela legislação brasileira é a obrigatoriedade do oferecimento de alguns institutos pelos planos de benefícios, quando o empregado (participante) perde o seu vínculo de emprego com o empregador (patrocinador). São eles: o benefício proporcional diferido, a portabilidade, o resgate e o autopatrocínio. A oferta desses institutos é um direito dos participantes e os regulamentos dos planos de benefícios somente poderão impor requisitos e condições para o seu exercício desde que tais requisitos e condições sejam autorizados pela legislação. Grande parte dos profissionais envolvidos no mercado de previdência complementar vem tentando caracterizar essa operação como sendo um processo de retirada parcial de patrocínio. Entretanto, o que se defende neste artigo é que, pelo menos desde que a nova legislação de retirada de patrocínio começou a vigorar, em 2013, essa operação não pode ser classificada como uma retirada de patrocínio. Necessário, portanto, investigar quais os efeitos da sucessão trabalhista no contrato previdenciário e o correto enquadramento da operação previdenciária, visando, assim, não prejudicar os direitos sociais e previdenciários dos trabalhadores e das demais partes envolvidas.

**Palavras-chave:** Previdência privada, Sucessão, Trabalhadores, EFPC.

## 1. Introdução

No Brasil, a previdência complementar tem fundamento constitucional. As entidades de previdência privada estão divididas em entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC) e Entidades Abertas de Previdência Complementar (EAPC), sendo que, enquanto nestas últimas a associação é facultada a qualquer pessoa (com manutenção realizada geralmente por instituições financeiras e seguradoras), nas entidades fechadas, a associação é restrita aos empregados (ou equiparados a estes) de determinada empresa ou grupo econômico, denominada patrocinadora, ou em razão de laços associativos ou classistas, chamados de instituidores.

O presente artigo vai se ater às relações de patrocinadores com as EFPC e os planos de benefícios que elas administram, já que neste universo é que se encontra a maior parte dos planos de benefícios de grandes empresas que passam por operações societárias dentro do país, mas, por vezes, decorrente de uma operação global, a unidade nacional apenas executa o que foi acordado mundialmente.

As EFPC nascem de uma vinculação ordenatória, com seu estatuto próprio e pessoas jurídicas que querem proporcionar previdência privada aos participantes. Da vinculação entre Entidade e Patrocinadoras advém o plano de benefícios que será regido por seu regulamento. Em ambas relações jurídicas denota-se um traço essencial: a contratualidade.

A Carta Magna prevê também que a regulamentação da previdência complementar será feita através de Lei Complementar. Em 2001 foi editada a Lei Complementar nº 109, que, em seu art. 14, estabelece que os regulamentos dos planos de benefícios deverão prever os institutos do benefício proporcional diferido, portabilidade, resgate e autopatrocínio, sempre que ocorrer a perda de vínculo entre o participante e seu patrocinador. A instrumentalização desses institutos se deu com a Resolução CGPC nº 06/2003.

Desta forma, o oferecimento dos institutos obrigatórios nos regulamentos dos planos de benefícios é um direito dos Participantes. Neste cenário, os regulamentos dos planos de benefícios, ao tratar dos institutos obrigatórios, somente poderão impor requisitos e condições que forem autorizados pela legislação, no caso, a Resolução CGPC nº 06, de 2003.

Importante ainda delinear o escopo e a natureza jurídica das EFPC, uma vez que não possuem qualquer vinculação societária com sua patrocinadora, mas somente administram as reservas de seus participantes e assistidos (patrimônio fiduciário) de forma independente e estruturada em gestão profissional, balizadas pelas decisões das diretorias e conselhos existentes em sua estrutura organizacional.

Ocorre que, quando acontece uma operação societária em que parte de uma empresa, uma unidade de negócio, ou um ramo de sua atividade, é negociado com outra empresa, na grande maioria das operações societárias, não é feito o encerramento do contrato de trabalho entre o empregado e seu empregador (empresa vendedora), com o pagamento das verbas rescisórias, nem tampouco é feito o encerramento do contrato na esfera da previdência complementar, já que o contrato de trabalho é assumido pela empresa compradora que se tornará o novo empregador.

Assim, o objetivo do presente artigo é investigar quais os efeitos dessa sucessão trabalhista no contrato previdenciário, em especial quanto à proteção dos direitos dos empregados/participantes, decorrente de operações societárias nas quais a empresa vendedora vende parte da sua operação ou alguma de suas unidades de negócio, mas continua a existir.

## 2. Aspectos relevantes da sucessão trabalhista

Para fins de contextualização do tema, é importante tecer algumas linhas sobre os aspectos que envolvem a sucessão trabalhista que, na grande maioria das vezes, traz reflexos aos planos de benefícios.

Desta forma, tem-se que dois dispositivos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) fornecem o norte para a caracterização da sucessão trabalhista e foram o ponto de partida para a construção doutrinária e jurisprudencial sobre o tema, conforme se verifica nos artigos 10 e 448:

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.

Como se verifica, trata-se de termos abstratos e, de certa forma, indefinidos, o que força sobremaneira uma construção jurisprudencial e doutrinária, sendo esta, em sua maioria, favorável aos empregados, imbuída de princípios ínsitos ao Direito do Trabalho, a exemplo do princípio protetivo do trabalhador e do *in dubio pro operario*, ou seja, em caso de dúvida, a interpretação mais razoável deve favorecer a parte mais frágil da relação jurídica, *in casu*, os empregados. (GOMES, Ano 2001, p. 44)

A conceituação da sucessão de empresas em sua forma clássica pode ser assim definida:

Sucessão de empresas significa mudança de propriedade da empresa.

A expressão sucessão de empresas, no sentido estrito, designa todo acontecimento em virtude do qual uma empresa é absorvida por outra, o que ocorre nos casos de incorporação, transformação e fusão. (...)

Ocorre também sucessão de empresa, e este é o sentido amplo do vocábulo, quando da alienação da empresa para outro empresário. (...)

Lembre-se que os modos de aquisição da propriedade no direito são diversos (transcrição, acessão, usucapião e sucessão), e os modos de perda da propriedade também são muitos (alienação, renúncia, abandono, desapropriação, etc.). Tem admitido a doutrina a sucessão de empresa, mesmo quando apenas há a alienação de um dos seus estabelecimentos. Verifica-se, portanto, a modificação de titular em relação aos empregados, cujo estabelecimento (filial, agência etc.) passa a pertencer a novo empresário, incorporando-se, nessas condições, a uma empresa nova ou passando a constituir, por si, uma empresa. Portanto, não só com o transpasse de toda a organização, mas de parte dela também, configura-se a sucessão, no sentido **trabalhista**.” (NASCIMENTO, 2005, p. 281, 282) (grifo nosso)

Nestes termos, portanto, com relação às operações societárias em que a empresa vendedora continua existindo e aliena parte das suas atividades e/ou um ou mais estabelecimentos, tem-se que, em regra, devem ser aplicados os preceitos dos artigos 10 e 448 da CLT para fins de responsabilização e caracterização de sucessão dos contratos de trabalho.

Segundo Delgado (1999, p. 347-348):

Essas situações novas, que se tornaram comuns no fim do século 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.

Para essa nova interpretação o sentido e os objetivos do instituto sucessório trabalhista residem na garantia de que qualquer mudança intra ou interempresarial não poderá afetar os contratos de trabalho (arts. 10 e 448, CLT).

O ponto central do instituto passa a ser qualquer mudança intra ou interempresarial significativa que possa afetar os contratos empregatícios; verificada tal mudança, operar-se-á a sucessão trabalhista independentemente da continuidade efetiva da prestação laborativa.

À luz dessa vertente interpretativa, também configura situação própria à sucessão de empregadores a alienação ou transferência de parte significativa do estabelecimento ou da empresa de modo a afetar significativamente os contratos de trabalho. Ou seja, a mudança na empresa que afete a garantia original dos contratos empregatícios provoca a incidência do tipo legal dos arts. 10 e 448 da CLT.

Por outro lado, o enquadramento desta operação como de sucessão de contrato de trabalho não significa que tal fato jurídico deixará de gerar efeito no contrato previdenciário, devido à ocorrência de perda de vínculo do empregado/participante transferido com o empregador/patrocinador do plano de benefícios.

### 3. Da transferência de empregados

Uma das modalidades mais comuns de movimentação de empregados em operações societárias é a simples transferência de empregados de uma empresa para outra.

Quando essa transferência é de empregados de uma empresa patrocinadora de um plano de benefícios para outra empresa que não seja patrocinadora do mesmo plano de benefícios, o processo em questão não deveria ser qualificado como uma retirada de patrocínio parcial, mais sim como uma transferência parcial de participantes.

Note-se que a transferência parcial de um grupo de empregados para outra empresa não patrocinadora não integra a noção teórica e prática da regra de retirada de patrocínio parcial. Assim, a retirada parcial somente pode ser aventada quando uma patrocinadora (pessoa jurídica) se retira do plano, mas este plano continua ativo, porém, com outras patrocinadoras. A operação societária entre as duas empresas não se subsume à hipótese normativa prevista na Resolução CNPC nº 11/2003. Vejamos:

**Art. 3º Considera-se retirada de patrocínio o encerramento da relação contratual existente entre o patrocinador que se retira e a respectiva entidade fechada, formalizada no termo de retirada de patrocínio e aprovada pela Previc, relativamente a determinado plano de benefícios de natureza previdenciária e aos respectivos participantes e assistidos, seja o plano estabelecido na modalidade de benefício definido, contribuição definida, contribuição variável ou outra que venha a ser regulamentada**

(...)

**Art. 4º Ressalvadas as condições estabelecidas no termo de retirada de patrocínio e as obrigações relativas ao período de patrocínio, a retirada de patrocínio determinará a cessação de toda e qualquer responsabilidade do patrocinador para com a entidade fechada e os participantes e assistidos.**

**§ 1º A retirada de patrocínio poderá ser total ou parcial em relação ao plano de benefícios.**

**§ 2º A retirada total se dará quando não remanescer no plano nenhum patrocinador, resultando no encerramento do plano de benefícios e cancelamento de seu registro junto à Previc.**

**§ 3º A retirada parcial se dará quando remanescer no plano de benefícios algum patrocinador e grupos de participantes ou assistidos. (grifo nosso)**

Não se trata de uma questão hermenêutica, mas sim da própria aplicação do instituto da retirada de patrocínio, destinada, em primeiro plano, aos patrocinadores, isto é, às empresas que

patrocinam planos de benefícios que, em nome do próprio princípio da facultatividade previsto no artigo 202 da CF/88, podem ou não continuar a patrocinar uma entidade ou plano de benefícios. Logo, temos que a norma é dirigida às patrocinadoras e às suas ações, não aos participantes.

No caso envolvendo as transferências dos empregados entre uma empresa patrocinadora de um plano de benefícios e outra que não seja patrocinadora do mesmo plano de benefícios, quem se retira do plano, em razão de uma sucessão dos contratos de trabalho, são os empregados e não a patrocinadora. Logo, não há que se falar em “retirada parcial”.

Invocar a aplicação da Resolução retro indicada parece uma impropriedade técnica e jurídica. Caso a patrocinadora se retirasse do plano e deixasse expresso que uma massa de participantes ali continuaria com a manutenção de outro patrocinador, seria uma hipótese de retirada parcial. Contudo, nos termos ilustrados, não se trata de uma retirada de patrocínio.

Necessário frisar que é responsabilidade da patrocinadora fornecer à EFPC a lista dos seus funcionários que serão transferidos para outra empresa nesta operação societária, sob o risco de o tratamento a ser dispensado a estes participantes ser o mesmo dos demais que se desligaram normalmente da patrocinadora independente da operação societária.

Tal destaque se faz necessário pois, diferentemente da perda do vínculo entre o participante e o patrocinador decorrente do fim da relação de emprego, a transferência de empregados em face de operações societárias pode e deve receber um tratamento especial por ocasião do oferecimento dos institutos obrigatórios previstos na legislação.

Uma vez ocorrida a transferência de empregados por sucessão e não sendo o novo empregador um patrocinador do mesmo plano de benefícios, deverá ser oferecido a esses empregados/participantes os institutos obrigatórios. Porém, por ser a norma de retirada de patrocínio recente, os planos de benefícios, em quase a totalidade dos casos, não fazem a previsão de tratamento para essas situações societárias de transferência de empregados por sucessão.

#### **4. Da Transferência de empregados para empresa do mesmo grupo econômico que não patrocina o plano de previdência**

Uma variável existente na legislação brasileira para as hipóteses de operações societárias diz respeito à aplicação ou não da legislação específica que dispõe sobre a transferência de empregados, participantes de plano de benefícios de entidade fechada de previdência complementar, para outra empresa do mesmo grupo econômico que não seja patrocinadora do plano de benefícios. A previsão da Resolução CGPC nº 12/2004 é a seguinte:

Art. 1º Exclusivamente no âmbito do regime de previdência complementar operado pelas entidades fechadas de previdência complementar, **a transferência individual de empregados, participantes de plano de benefícios, de seu empregador, patrocinador de plano de benefícios, para outra empresa do mesmo grupo econômico que não seja patrocinador daquele plano,** é equiparada à cessação de vínculo empregatício, sendo assegurado aos participantes transferidos a opção pelos institutos do benefício proporcional diferido, da portabilidade ou do autopatrocínio. (grifo nosso)

Nesses termos, portanto, no caso de transferência de empregados para empresa pertencente ao grupo econômico, devem-se aplicar os preceitos da Resolução CGPC nº 12/2004, ressalvando, em todo caso, que, diante de seus sucintos termos, é corrente que situações fáticas de cada operação societária não sejam dirimidas pelas disposições do citado comando regulatório.

De todo modo, é importante destacar que a Resolução CGPC nº 12/2004 não traz nenhuma remissão sobre atendimento ou não de carências previstas nos regulamentos dos planos de benefícios quando da ocorrência de uma transferência.

Uma interpretação possível é que o legislador, ao editar a Resolução CGPC nº 12/2004, e determinar que é “assegurado aos participantes transferidos a opção pelos institutos do benefício proporcional diferido, da portabilidade ou do autopatrocínio”, afastou a aplicação de qualquer carência prevista no regulamento.

Esta parece a melhor interpretação, pois os institutos obrigatórios são direitos dos participantes que, nos termos da Lei Complementar 109/2001, devem ser protegidos. Esta foi a linha adotada pela Previc quando da resposta à consulta sobre a matéria, documentada no Ofício nº 4150/CGTR/DITEC/PREVIC:

Pelo exposto, em resposta à consulente, informa-se que, no âmbito da previdência complementar fechada, tendo em vista a legislação vigente, na transferência individual de empregados participantes de planos de benefícios, de seu empregador, patrocinador de plano de benefício, para outra empresa do mesmo grupo econômico que não seja patrocinadora daquele plano, aplica-se a Resolução CGPC 12, de 27 de maio de 2004, sendo assegurado aos participantes transferidos a opção pelos institutos do benefício proporcional diferido, da portabilidade ou do autopatrocínio, **independente da previsão de carência no regulamento do plano de benefícios.** (grifo nosso)

Ainda que se queira interpretar que a Resolução CGPC nº 12/2004 não afasta expressamente a aplicação de possíveis carências existentes em regulamento, e partindo da premissa de que o regulamento do plano de benefícios nada dispõe sobre a matéria (transferência de empregados), restaria tipificado como caso omissis, cabendo ao Conselho Deliberativo decidir sobre a questão.

Os aspectos sobre os prazos de carência para fins de aplicação dos institutos obrigatórios em operações de transferência de empregados, por exemplo, poderiam ser objeto de deliberação do Conselho Deliberativo, tendo em vista a omissão dos preceitos regulatórios quando o regulamento do plano de benefícios for silente.

## 5. Conclusões

As hipóteses de operações societárias que podem ocorrer entre pessoas jurídicas patrocinadoras de planos de benefícios administrados por EFPC são pouco regulamentadas pela legislação específica e, normalmente, não recebem tratamento específico nos instrumentos que regem tais operações societárias.

O contrato previdenciário é independente do contrato de trabalho e, ainda que a transferência de empregados entre empresas, independentemente de serem do mesmo grupo econômico ou não, seja abrangida pela regra de sucessão trabalhista, para fins do contrato previdenciário, deve ser considerada como hipótese de perda de vínculo com o patrocinador para fins de oferecimento dos institutos obrigatórios.

A única hipótese legislativa existente é a prevista pela Resolução CGPC nº 12/2004, que dispõe sobre a transferência de empregados, participantes de plano de benefícios de entidade fechada de previdência complementar, para outra empresa do mesmo grupo econômico que não seja patrocinadora do plano de benefício.

Desta forma, em decorrência do vazio legislativo, prevalecerá o que estiver previsto no regulamento do plano de benefícios. Caso o regulamento do plano de benefícios não disponha expressamente da hipótese de transferência de empregados, caberá ao Conselho Deliberativo da EFPC dar o tratamento ao caso, podendo afastar as carências existentes no regulamento quando da aplicação dos institutos obrigatórios.

A Resolução CGPC nº 12/2002 afasta a aplicação das carências quando do oferecimento dos institutos obrigatórios. Porém, ainda que se queira interpretá-la, esta é silente quanto à hipótese de

carência. Assim, inexistindo previsão no regulamento do plano de benefícios, caberá ao Conselho Deliberativo tratar desta questão, podendo, se assim desejar, afastar as carências para este caso.

#### **Referências Bibliográficas**

- Barra, Juliano Sarmento. Fundos de Pensão Instituídos na Previdência Privada Brasileira. São Paulo : LTr, 2008.
- Barra, Juliano Sarmento; Carvalho, Fábio Junqueira de. A Jurisprudência Administrativa da Câmara de Recursos da Previdência Complementar CRPC e a não Conformidade Legal do Parecer Aprovado pelo Ministério da Previdência Social quanto à Natureza Jurídica das Contribuições para Custeio Administrativo Obrigando a Aplicação da Paridade Contributiva para Fundos de Pensão Regidos pela LC 108/2001. Revista Brasileira de Direito Previdenciário, v. 1, São Paulo, RT, 2014, p. 39 e ss.
- Brasil. Constituição Federal. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm) data 05/03/2016.
- Brasil. Consolidação das Leis Trabalhistas. Disponível em 05 de março de 2016 em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)
- Delgado, Mauricio Godinho. Introdução ao Direito do Trabalho. 2 ed. São Paulo : LTr, 1999, p. 347-348.
- Gazzoni, Antônio Fernando; Danieli, Cesar Luiz; Gazzoni, Guilherme Brum; et. all. Diagnóstico dos principais fatores que dificultam o crescimento do Regime de Previdência Complementar; Brasília 2013. Disponível em 10 de março de 2016 em: <http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2014/12/Estudo-Diagn%C3%B3stico-dos-principais-fatores-que-dificultam-o-crescimento-do-Regime-de-Previd%C3%Aancia-Complementar.pdf>
- Gomes, Ana Virginia Moreira. A aplicação do princípio protetor no direito do trabalho. São Paulo : LTr, ano 2001, p. 44.
- Nascimento, Amauri Mascaro. Teoria da norma jurídica trabalhista. São Paulo : LTr. 1976. p. 152/53.
- Pulino, Daniel. Previdência Complementar: Natureza jurídico-constitucional e seu desenvolvimento pelas Entidades Fechadas. São Paulo : Conceito Editorial, 2011.
- Resolução CNPC 11/2003. Disponível em 10 de março de 2016 em: <http://oabprev.com.br/index.php/2014-09-11-19-22-34/resolucao-cnpc-n-11-de-13-de-maio-de-2013>.
- Resolução CGPC 12/2004. Disponível em 10 de março de 2016 em: [http://www.bungeprev.com.br/bungeprev/bungeprev/conteudo.jsp?cd\\_pasta=91](http://www.bungeprev.com.br/bungeprev/bungeprev/conteudo.jsp?cd_pasta=91).