Princípio da despersonalização do empregador

O princípio da despersonalização do empregador implica na exclusão do requisito da pessoalidade quanto ao empregador na relação de emprego, portanto é permitida a alteração subjetiva do contrato de trabalho, desde que em relação ao empregador. Esse preceito é percebido, por exemplo, na figura da sucessão de empregadores, quando o empregador transfere o negócio para outrem, que assume os direitos e dívidas existentes, prevista pelos artigos 10 e 448 da 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.

Portanto, enquanto a atividade do empregado é personalíssima, o empregador por sua vez poderá ser substituído ao longo da relação empregatícia, sem ruptura do liame laboral. Ou seja, é possível que ocorra a sucessão de empregadores durante a vigência do contrato de trabalho.

O que é a sucessão de empregadores?

O instituto da sucessão de empregadores consiste na substituição de empregadores, culminando na transferência dos débitos e obrigações trabalhistas adquiridos sob a administração do empreendimento pelo antigo empregador ao sucessor. Diante de tal situação, conforme depreende-se dos artigos citados anteriormente, não haverá qualquer prejuízo aos contratos de trabalho.

Para que se constate a sucessão de empregadores, devem ser observados os seguintes requisitos:

- **Alteração na estrutura jurídica ou na propriedade da empresa:** a alteração da estrutura jurídica da empresa pode ocorrer de qualquer forma, por exemplo pela alteração da modalidade societária ou transferência integral ou parcial da empresa a terceiros;
- **Continuidade da atividade empresarial:** a atividade empresarial deve sofrer pouca ou nenhuma interrupção temporal;
- **Continuidade da prestação de serviços:** os empregados devem continuar a prestar serviços ao novo titular da empresa. Esse requisito, todavia, não é mais considerado essencial, ou seja, se, por exemplo, uma empresa demite todos os seus empregados e no dia seguinte transfere seus bens a um sucessor, sem ter pago as verbas rescisórias aos

empregados, ocorrerá a sucessão de empregadores e o sucessor será responsável por esses débitos trabalhistas oriundos do período anterior à modificação na propriedade da empresa.

Existem algumas hipóteses em que **não ocorre a sucessão de empregadores:**

- **Empregado doméstico:** existe pessoalidade do empregador, que é pessoa física, é regido por lei específica e não pela CLT, além do que o trabalho doméstico não visa o lucro;
- **Desmembramento de municípios:** quando se cria um novo município, cada entidade é responsável pelos créditos trabalhistas no período em que figurou como empregador;
- **Hasta pública:** apesar de existirem controvérsias jurisprudenciais e doutrinárias, predomina o entendimento de que a arrematação de uma empresa em hasta pública não acarreta a sucessão trabalhista, inclusive na venda de bens de empresa falida, conforme o art. 141, inciso II da Lei 11.101/2005;
- **Empregador pessoa física:** o empregado tem a faculdade de rescindir o contrato de trabalho em caso de morte do empregador, não sendo obrigado a prosseguir com os herdeiros, conforme o art. 483, § 2º da CLT.