

Arrendamento rescindido antes do termo. Responsabilidades trabalhistas, inclusive salariais

C O N S U L T A

Determinada firma arrendou uma empresa industrial, pelo prazo de cinco anos, obrigando-se a pagar uma importância mensal fixa pelo arrendamento, e assumindo o compromisso de mantê-la em funcionamento, com o pagamento atualizado dos salários de empregados, respeito aos seus direitos, cumprimento de todos os ônus trabalhistas e fiscais, e, findo o contrato, devolvê-la ao seu proprietário, totalmente quitada em todos os seus setores e com o mesmo Parque Industrial recebido.

Não resguardando, porém, o proprietário o uso pacífico da empresa pelo arrendatário, antes criando embaraços, que se refletiram em seu crédito, por atos e cartas enviadas a Bancos e órgãos oficiais, inclusive às figuras representativas da sociedade, transformou-a em empreendimento deficitário e de impossível execução.

Na hipótese de ser a empresa arrendatária depositada judicialmente, na forma do art. 689 da lei processual, que precederá a ação de rescisão a ser proposta, e, no caso de o proprietário recusar-se a recebê-la, obrigando a que o depositário judicial venha a guardá-la,

indaga-se:

- A) Quais as obrigações do arrendatário em relação aos empregados da empresa? Cessam com a simples declaração do arrendatário de dar o contrato como rescindido, e o seu depósito em Juízo, as suas obrigações

trabalhistas, ou estas continuam até o término de seu contrato?

- B) Findo o contrato de arrendamento, pela extinção do prazo contratual, recebida ou não a empresa pelo seu proprietário, todas as relações da empresa entre empregados e empregador voltam ao proprietário, ficando o arrendatário excluído de qualquer responsabilidade?
- C) Havendo empregados estáveis, o fato da denúncia do contrato de arrendamento, com a suspensão das atividades da empresa, faz o arrendatário assumir o risco de se ver compelido ao pagamento das indenizações devidas em virtude de rescisão de contratos de trabalho?
- D) Suspensas as atividades da empresa pelo arrendatário, mas continuando este a efetuar o pagamento dos salários dos empregados até o término do contrato de arrendamento, ficarão ilididas as suas eventuais responsabilidades em relação aos direitos dos estáveis, caso o proprietário não venha a restabelecer o funcionamento da empresa?

P A R E C E R

1. - Resumindo posição doutrinária defendida desde a 1ª edição do livro "Instituições de Direito do Trabalho" (Rio, Freitas Bastos, vol. I, 1957, págs. 300 e segs.), assim escreveu o 1º signatário deste Parecer:

"Empresa quer dizer "empreendimento econômico"; produção organizada de bens ou serviços. Não-se confunde, por conseguinte, com a pessoa, física ou jurídica, que lhe assume os riscos, nem com a organização, através da qual se realiza... Como ficou dito, todo empreendimento econômico supõe um mínimo de organização dos meios de produção: o estabelecimento. Este, objeto de direito, propriedade de quem por meio dele, exerce uma atividade econômica" ("Direito do Trabalho", Rio, FGV, 2ª ed., 2ª tiragem, 1972, pág. 57).

Dá a crítica que, também, sempre fez à definição legal de empregador:

"Define a Consolidação o empregador como a "empresa", individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços". Mas, a Consolidação fala, também, em contrato de trabalho. O empregador, como é lógico, é um dos sujeitos desse contrato. Sem personalidade jurídica não se concebe que uma entidade possa tornar-se sujeito de uma relação jurídica. Ora, a empresa, em nosso direito, não é pessoa, juridicamente falando" ("Direito do Trabalho" cit., pág. 55).

2. - Embora com ligeira divergência, mais terminológica do que substancial - a respeito do sentido que se pudesse emprestar à expressão: empresa - sempre coincidiram ambos os signatários deste Parecer

recer no que se refere ao entendimento de que a empresa não é sujeito de direito. Assim é que, ao comentar o art. 2º da Consolidação, ressaltou o 2º signatário que:

"Não pretendeu a Consolidação inovar o sistema-legal atinente aos sujeitos das relações jurídicas, para classificar a empresa como pessoa jurídica..." ("Comentários à Consolidação", Rio, Freitas Bastos, vol. I, 1960, pág. 62).

3. - Aliás, como teve ocasião de observar o 1º signatário deste Parecer:

"Apenas no caso da empresa pública (Decreto-lei nº 200, de 25-2-67, com as alterações do Decreto-lei nº 900, de 29-9-69), que é um patrimônio de afetação, é que a empresa atinge a condição de pessoa jurídica, tornando-se sujeito de direito, correspondendo, assim, à definição legal de empregador" ("Instituições" cit., 5ª ed. 1971, vol. I, pág. 215).

4. - Dispõe o Anteprojeto do Código Civil elaborado pelos ilustres Professores MIGUEL REALE, CARLOS MOREIRA ALVES, AGOSTINHO ALVIM, HEBERT CHAMOUN, CLOVIS DO COUTO E SILVA e TORQUATO CASTRO ("Diário Oficial", Suplemento ao nº 149, de 7-8-1972);

"Art. 1.027. Considera-se empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção de bens ou de serviços".

"Art. 1.332. Considera-se estabelecimento todo-complexo de bens organizado pelo empresário para o exercício da empresa".

5. - Não foi, pois, sem razão, que o 1º signatário deste Parecer mencionou, em livro, a advertência de dois grandes juristas ("Instituições" cit., 5ª ed. vol. I, págs. 216-217):

"... o conceito de empresa não tem, realmente, relevância jurídica. A atividade profissional se resolve, com efeito, em um momento ou situação pessoal do sujeito, de sorte que os efeitos da empresa não são senão efeitos a cargo do sujeito que a exercita. De modo que as figuras em torno das quais se polarizam os efeitos jurídicos são, respectivamente, o empresário e o estabelecimento" (FRANCISCO FERRARA JÚNIOR, "Teoria de la hacienda mercantil", Madrid, Ed. Rev. de D. Privado, 1950, pág. 95).

"No que concerne com o direito do trabalho, a intervenção do legislador é constante, mas interessa mais ao estabelecimento que à empresa" (GEORGES RIPERT, "Aspectos jurídicos do capitalismo moderno", Rio, Freitas Bastos, 1947, pág. 284).

E não foi por outro motivo que, desde a 1ª edição das "Instituições" (1957, pág. 315), utilizou o 1º signatário deste Parecer a expressão

sucessão de empregadores -

em lugar da, até então, denominada -

sucessão de empresas.

Vale, a propósito, citar recente obra de EVARISTO DE MORAES FILHO:

"A indevidamente chamada sucessão de empresas, nada mais é do que a sucessão de empregadores..." ("Introdução ao Direito do Trabalho", São Paulo, LTr, 1971, pág. 239).

6. - O conceito de sucessão, em sua acepção mais ampla, abrange todos os casos

"em que se verifica uma modificação do direito quanto ao respectivo sujeito" (EDUARDO ESPINOLA, "Dos fatos jurídicos" - "Manual do Código Civil", vol. III, Parte primeira, 2ª ed., Rio, Jacinto, 1929, pág. 21).

Nas palavras de COVIELLO, sucessão, no sentido jurídico, con

siste

"Na substituição de uma pessoa por outra na mesma relação jurídica. A identidade da relação e a diversidade dos sujeitos caracterizam a verdadeira sucessão" ("Doctrina General del Derecho Civil", Mexico, UTE, 1938, págs. 337).

7. - Sucessão, no sentido que lhe dá o direito do trabalho - a sucessão trabalhista - prende-se à transferência do estabelecimento. À transferência, para repetir FERRARA,

"... da organização produtiva. 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" ("Ob. cit.", pág. 392).

8. - Como ensinam COLIN-CAPTANT,

"Os contratos celebrados intuitu personae, isto é, tendo em vista as qualidades mesmas do contratante... não estendem seus efeitos aos sucessores deste" ("Cours élémentaire de Droit Civil Français", Paris, Dalloz, vol. II, 1935, págs. 113-114).

Mas, no contrato de trabalho, o intuitus personae existe, de regra unicamente, em relação ao empregado. Não há, portanto, em direito, obstáculo para que se dê, no mesmo contrato, a substituição de empregadores.

9. - Como é sabido, a sucessão pode ser a título particular ou a título universal, e somente neste último caso responde o sucessor pelos encargos do sucedido. Enquanto a primeira pode ocorrer por ato inter vivos, a segunda, em princípio, somente se verifica mortis causa:

"A primeira significa a transferência de direitos sin-

gulares e separados; a segunda, de um conjunto de direitos, de um patrimônio em bloco" (BONFANTE, "Istituzioni di Diritto Romano", Torino, Giappichelli, 1946, pág. 72).

10. - Acontece, porém, que essa regra, vinda do direito romano, comporta exceções. E não, apenas, no direito do trabalho. DE PAGE, depois de ensinar que as pessoas ligadas pelos efeitos internos do contrato são as partes e seus sucessores a título universal, acentua que há casos em que terceiros

"são obrigados a sofrer os efeitos internos de um contrato de que não foram partes" ("Traité élémentaire de Droit Civil Belge", Bruxelles, E.E. Bruylant, vo. I, 1948, pág. 161).

São obrigados por lei. E é o que se dá na sucessão trabalhista. E é o que se dá, também, no direito comum, na hipótese em que o adquirente fica obrigado a respeitar a locação da coisa, quando do contrato de locação, registrado, conste tal obrigação em benefício do locatário, sendo o adquirente, como é óbvio, terceiro no que tange à locação... Diz CLOVIS BEVILAQUA que há, no caso,

"um desvio dos princípios",

atendendo a

"motivos de ordem prática" ("Código Civil comentado", Rio, Francisco Alves, 3ª ed., 1930, pág. 384).

No direito do trabalho, o "motivo de ordem prática" do qual decorre o "desvio dos princípios", que a sucessão trabalhista traduz, está no fato de que o estabelecimento -

é um valor econômico -

que, como ressaltava FERRARA, não está "indissoluvelmente ligado a quem se encontra à sua testa"; o direito visa a tutelar esse valor, conservando, sempre que possível, intactos os elementos produtivos que o integram. É preciso, diz o grande jurista italiano,

"ter-se presente este critério diretor. A lei reconhece e protege o fenômeno econômico-social que se chama estabelecimento e que consiste na organização de bens, serviços e relações externas" ("Ob. cit.", pág. 134).

11. - Já escrevia, por isso, o 1º signatário deste Parecer, na 1ª edição das "Instituições" (Rio, Freitas Bastos, vol. I, 1957. pág. 134):

"Por que o novo empregador responde pelos contratos de trabalho concluídos pelo antigo, no caso de transferência do estabelecimento? Porque a lei assim o determina. E o faz... atendendo à natureza mesma do estabelecimento, que ela visa a conservar como um todo unitário, e atendendo a que, não sendo o contrato de trabalho, normalmente intuitu personae em relação ao empregador, diz respeito, quanto ao empregado, mais ao próprio serviço. Como escreve OSCAR SARAIVA, a lei protege o trabalhador em seu emprego, enquanto esse emprego existir, independente de quem seja o empregador".

À mesmíssima conclusão chegou EVARISTO DE MORAES FILHO, em sua obra "Sucessão nas obrigações e a Teoria da empresa" (Rio, Forense, vol. II, 1960, pág. 261):

"Basta que se reconheça que, ope legis, passou o contrato de trabalho a fazer parte, obrigatoriamente, do estabelecimento... Em qualquer negócio jurídico de que seja objeto o estabelecimento, mesmo quando os contratantes não se hajam referido ao pessoal, determina a lei que este seja compulsoriamente considerado. O que vale dizer: passa a fazer parte como elemento integrante indispensável do fundo de comércio ou do estabelecimento..."

12. - Constitui ponto pacífico, na doutrina e na jurisprudência, que dois são os requisitos essenciais para que se opere a sucessão de empregadores:

- a) que uma unidade econômico-produtiva passe de um para outro titular;
- b) que não haja solução de continuidade na prestação de serviços.

13. - Visando a sucessão a preservar o valor econômico, que é o estabelecimento, e sendo este uma organização produtiva, é irrelevante, como frisa FERRARA,

"o título em virtude do qual o titular do estabelecimento utiliza os bens empregados no exercício de sua atividade econômica" ("Ob. cit.", pág. 135).

Daf poder verificar-se a sucessão de empregadores através do arrendamento. Neste sentido já tiveram ocasião de se manifestar ambos os signatários deste Parecer (1º signatário, "Direito do Trabalho" cit., pág. 65; 2º signatário, "Comentários" cit., vol. III, pág. 252). E, ainda, PONTES DE MIRANDA ("Tratado de Direito Privado", Rio, Borsoi, tomo XLVII, 1964, pág. 343), EVARISTO DE MORAES FILHO ("Introdução" cit., pág. 240), MOZART VICTOR RUSSOMANO ("Comentários à Consolidação", Rio, Konfino, vol. I, 1973, pág. 67), entre outros.

14. - Assim, o arrendatário do estabelecimento, como sucessor, e enquanto durar o arrendamento, responde pelos contratos de trabalho vinculados ao estabelecimento arrendado. Findo o arrendamento, dessa parece, logicamente, a responsabilidade do arrendatário com a devolução do estabelecimento, em que se incluem, por lei, os contratos de trabalho, ao respectivo proprietário e arrendador. Decidiu o egrégio Tribunal da 1ª Região:

"O arrendamento do negócio caracteriza a sucessão provisória, transferido ao arrendatário, durante sua vigência, todas as obrigações oriundas da legislação social; rompida a locação, todos estes ônus transferem-se ao locador" (Ac. 1ª T., Proc. 4.491-69).

15. - Cessado o contrato de arrendamento, opera-se nova sucessão, esta com base no título, digamos assim, normal: direito de propriedade. A primeira, do arrendador pelo arrendatário, provisória, subordinada à duração do arrendamento; a segunda, definitiva: volta ao proprietário do estabelecimento. BRUN e GALLAND, tratando da sucessão trabalhista, dão o seguinte exemplo, fundado na jurisprudência:

"Assim, o proprietário, que arrendou seu negócio, estará obrigado, ao expirar o arrendamento, a conservar o pessoal admitido durante o prazo da locação" ("Droit du travail", Sirey, 1958, pág. 525).

16. - Cumpre fixar, aqui e agora, um princípio que informa todo o direito do trabalho, ou seja, aquele segundo o qual todas as normas de proteção ao trabalhador constituem um mínimo de garantias. Por isso, não valem quaisquer cláusulas que visem a impedir a aplicação dessa garantia mínima. E por isso, também, são perfeitamente legais aquelas que visem a proporcionar aos trabalhadores uma garantia maior (Arts. 9º e 444 da CLT). Em qualquer caso de sucessão, o negócio jurídico entre sucedido e sucessor constitui, para os empregados do estabelecimento objeto desse negócio, res inter alios acta. Nula por isso, em relação aos direitos legalmente assegurados aos empregados, a cláusula pela qual pretendesse o sucessor desobrigar-se de sua responsabilidade. Plenamente válida, porém, podendo ser invocada pelos empregados, a que lhes ampliasse as garantias.

17. - No direito brasileiro, em princípio, operada a sucessão, os ônus trabalhistas passam ao sucessor, por eles não respondendo, solidariamente, o sucedido. Mas, se tal responsabilidade vier a ser contratualmente assumida entre sucessor e sucedido, por reforçar e ampliar as garantias asseguradas, por lei, aos empregados, será plenamente válida e obrigará os contratantes em relação àqueles.

18. - No caso da Consulta, houve, sem dúvida, o arrendamento do estabelecimento. Mas, não se desvinculou o arrendador totalmente do negócio durante o prazo da locação. Tanto que, pela cláusula "e" do contrato, o pagamento das obrigações trabalhistas seria efetuado pelo arrendatário, mas em nome e por conta do arrendador, sendo levados a débito deste e compensados com fatura mensal de igual valor a seu crédito. E tanto, ainda, que, pela cláusula "f", obrigou-se o arrendatário a não assumir novos ônus trabalhistas. Tais disposições contratuais, mantendo a vinculação do arrendador ao negócio arrendado e durante o arrendamento, no que se refere às obrigações do empregador, traduzem, obviamente, maior garantia para os empregados. São válidas. Já a parte final da cláusula "f", pela qual o arrendador não se responsabilizaria pelos ônus trabalhistas relativos a novos empregados, porventura admitidos pelo arrendatário, é nula. Cessada a locação, voltando o negócio ao proprietário, impõe-se, por força da sucessão, o respeito aos contratos de trabalho concluídos pelo arrendatário durante o arrendamento, de nada valendo a cláusula em contrário, por diminuir aquela garantia mínima legal aos trabalhadores antes referida. Tal cláusula, quando muito, poderia justificar uma ação de regresso. E a matéria já não seria trabalhista.

19. - Acarretando o arrendamento sucessão meramente provisória e sendo esse contrato, para os empregados do estabelecimento, "res

inter alios", cessado o arrendamento, seja por que motivo, a responsabilidade pelos ôms trabalhistas retorna, necessariamente, ao proprietário e arrendador, pouco importando queira este ou não, receber de volta o estabelecimento arrendado. E se houver, portanto, cessação da atividade econômica em consequência dessa recusa, quem terá rompido os contratos de trabalho terá sido o arrendador, que é o proprietário do estabelecimento e responsável, em última análise, por tais ôms, máxime quando, como no caso, deles não se tinha totalmente desvinculado no próprio curso do arrendamento. Como decidiu o Tribunal da 1ª Região,

"Os direitos trabalhistas... são plenamente garantidos pelos bens arrendados e, se não bastarem, pelos demais bens da locadora" (Ac. 3ª T. Proc. 3.088-71).

Cabe lembrar que o requisito - inexistência de solução de continuidade na prestação de serviços - indispensável, como ficou dito, para que se configure a sucessão, há de ser entendido sob o prisma jurídico. A simples paralização das atividades do estabelecimento não significa a existência daquela solução de continuidade: os contratos de trabalho continuam vigentes, continuando os empregados à disposição do empregador (art. 4º da Consolidação). Nem mesmo a falência do empregador acarreta, necessariamente, a extinção dos contratos de trabalho (art. 449 da Consolidação e 43 da Lei de Falências). Daí o entendimento dominante de que a falência não impede a sucessão trabalhista (1º signatário, "Direito do Trabalho", *cit.*, pág. 165; 2º signatário, "Comentários" *cit.*, vol. III, pág. 256; EVARISTO DE MORAES FILHO, "Sucessão nas obrigações e a teoria da empresa", vol. II, pág. 359; MOZART VICTOR RUSSOMANO, "Comentários" *cit.*, vol. II, pág. 578).

20. - A tese do "retorno da responsabilidade", no caso de arrendamento, recebeu o endosso do egrégio Tribunal Superior do Trabalho, na

plenitude de sua composição, através acórdão unânime, de que foi relator o Ministro BARATA DA SILVA, considerando tratar-se de "sucessão provisória e de responsabilidade também precária e provisória" (in LTr, novembro de 1972, pág. 887). Afina com essa tese a lição de FERRARA, segundo a qual, mesmo no caso de falência do arrendatário, ela

"não se estenderá ao arrendador, nem implica a do estabelecimento" ("Ob. cit.", pág. 491).

Torna-se, portanto, juridicamente impossível a resolução dos contratos de trabalho pela simples cessação da atividade econômica do estabelecimento como consequência da rescisão do contrato de arrendamento pelo arrendatário. Só o arrendador poderá rescindir tais contratos de trabalho, mesmo indiretamente, pela recusa do recebimento de volta da coisa arrendada. No acórdão citado, deixou claro o egrégio Tribunal Superior do Trabalho que a responsabilidade pelos contratos de trabalho cabe, afinal, ao arrendador, "que terá contra o locatário, direito regressivo". É que, em função mesmo da natureza provisória da sucessão, no caso de arrendamento, o sucedido - proprietário e arrendador - ao contrário do que ocorre nas sucessões definitivas (transferências do direito de propriedade) - nunca fica completamente desvinculado das obrigações trabalhistas relativas ao estabelecimento arrendado. Já o ilustre juiz MORAES RATTES acentuara que

"Esta ressalva se impõe, no caso de locação, em que apesar da obrigação se estender ao locatário, pelo fato de se por à frente da empresa, a propriedade desta continua a ser do locador" ("Revista do Trabalho", set - out., 1960, págs. 546-552).

21. - Se teve, ou não, o arrendatário razão para rescindir o contrato antes do prazo previsto para a duração do arrendamento, é questão a ser dirimida pela Justiça comum ao aplicar o direito comum. Pg

ra o direito do trabalho, o que importa é o seguinte: cessado o arrendamento, seja pelo decurso do prazo, seja pela rescisão antecipada, tenha, ou não, o arrendatário razão, neste último caso, dá-se "o retorno da responsabilidade" - por se tratar de sucessão provisória, cabendo ao arrendador, e só a este, todos os ônus trabalhistas relativos ao estabelecimento arrendado, inclusive, evidentemente, os que resultarem da resolução dos contratos de trabalho em consequência da cessação definitiva da atividade econômica, que dependerá, exclusivamente, dele. Os bens integrados no estabelecimento, garantia principal dos débitos trabalhistas, são de propriedade do arrendador. E só ele, por isso, poderá desagregar o estabelecimento, provocando a rescisão dos contratos de trabalho. De qualquer sorte, e em qualquer hipótese, a responsabilidade do arrendatário não poderá ultrapassar o termo final do arrendamento que, dado "o retorno da responsabilidade", não rescinde os contratos de trabalho.

22. - Ao considerar rescindido o contrato de arrendamento e efetuar o depósito da coisa arrendada, de duas, uma: ou o arrendatário tem ou não tem razão. Em qualquer das hipóteses, cessa o arrendamento. Se o arrendatário é inadimplente, não tendo razão para considerar rescindido o contrato nem devolver a coisa arrendada, terá que responder pelo inadimplemento. Se o arrendatário tem razão, inadimplente terá sido o arrendador. Em qualquer das hipóteses, trata-se de relação jurídica de direito comum, a que são estranhos os empregados do estabelecimento arrendado. E em qualquer delas, por conseguinte, o que interessa para o direito do trabalho é o fato de já não mais estar em execução o contrato de arrendamento. Porque desse fato resulta, necessariamente, a volta da responsabilidade pelos ônus trabalhistas ao proprietário do negócio.

23. - Em face do exposto, e em conclusão, passamos a responder aos quesitos formulados:

- A) As obrigações do arrendatário são as de qualquer empregador, enquanto durar o arrendamento, cessando com a cessação deste, seja por que motivo for.
- B) Sim.
- C) Não.
- D) Não há que fazer distinção entre empregados estáveis e não estáveis. A responsabilidade pelos ônus decorrentes dos contratos de trabalho, se o proprietário não restabelecer o funcionamento do estabelecimento, cabe inteira e exclusivamente a este. O pagamento pelo arrendatário das obrigações trabalhistas até o término previsto no contrato de arrendamento, embora suspensas as atividades do estabelecimento pela denúncia do contrato, e não restabelecidas pelo proprietário arrendador, poderia traduzir uma garantia para os empregados, a que não está obrigado o arrendatário e a cuja aceitação não estão obrigados, também, os empregados, porque, sendo estes estranhos ao litígio entre arrendador e arrendatário, e tendo sido denunciado o arrendamento, cabe-lhes o direito de exigir do proprietário do estabelecimento o cumprimento dos contratos de trabalho ou, não restabelecidas definitivamente as atividades do estabelecimento, o de pagar-lhes a indenização respectiva. Claro que se a ação proposta pelo arrendatário vier a ser julgada improcedente, caberá ao arrendador o direito de obter o ressarcimento do que

devia ter sido pago aos empregados pelo arrendatário durante o prazo que faltava para o término normal do arrendamento.

É o nosso parecer, s.m.j.

Rio de Janeiro, de agosto de 1973

DELIO MARANHÃO.

ISS-GB-422.249.00

ARNALDO SUSSEKIND

ISS-GB-445.371.00

COMUNICAÇÃO AOS EMPREGADOS

1. - Por culpa do proprietário do estabelecimento e arrendador, viu-se na contingência de considerar rescindido o contrato de arrendamento e requerer, judicialmente, o depósito do estabelecimento.

2. - Com o exclusivo propósito de evitar prejuízo aos empregados, embora a tanto não esteja obrigado, dispõe-se..., enquanto não se definir o proprietário sobre o restabelecimento das atividades do estabelecimento, e até o termo final previsto para a duração normal do arrendamento, ou, antes desse termo, até o recebimento do estabelecimento pelo arrendador, a garantir-lhes o pagamento integral dos direitos que lhes assistem, como se não tivesse sido rescindido o arrendamento e continuassem trabalhando.

3. - Fica certo que, denunciado o arrendamento, dependendo, assim, exclusivamente do proprietário o restabelecimento, ou não, das atividades do estabelecimento, será de sua exclusiva responsabilidade o pagamento do que vier a ser devido aos empregados que considerarem seus contratos rescindidos em consequência da cessação definitiva de tais atividades.