

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
COORDENADORIA GERAL DE ESPECIALIZAÇÃO, APERFEIÇOAMENTO E
EXTENSÃO
CURSO DE DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO

ANA PAULA ALVES DE BESSA

O CRÉDITO TRABALHISTA E SEUS EFEITOS NO PROCESSO DE
RECUPERAÇÃO JUDICIAL

São Paulo

2020

O CRÉDITO TRABALHISTA E SEUS EFEITOS NO PROCESSO DE RECUPERAÇÃO JUDICIAL

ANA PAULA ALVES DE BESSA¹

Artigo apresentado como requisito parcial para obtenção do Título de Especialista em Direito e Processo do Trabalho em 2020, pelo Curso de Especialização em Direito e Processo do Trabalho da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – Coordenadoria Geral de Especialização, Aperfeiçoamento e Extensão - COGEAE

Orientadora: Profª Catia Guimarães Raposo Novo Zangari

São Paulo

2020

¹ Ana Paula Alves de Bessa, advogada inscrita na OAB/SP nº 407.145, atuante nas áreas de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. E-mail: ana.p.03@hotmail.com

O CRÉDITO TRABALHISTA E SEUS EFEITOS NO PROCESSO DE RECUPERAÇÃO JUDICIAL

ANA PAULA ALVES DE BESSA

Resumo: Neste trabalho serão feitas considerações sobre a contraprestação laboral enquanto crédito de ordem preferencial em sede de execução, sua relevância e seus efeitos no processo de Recuperação Judicial. Sabemos que a tutela dispensada ao salário é fruto da necessidade de inibir eventuais comportamentos abusivos do empregador ou a possibilidade de inadimplência do crédito. O ordenamento jurídico protege o salário durante a relação material do emprego e do contrato, bem como prevê os meios jurídicos e processuais eficazes de satisfação do crédito trabalhista inadimplido. No processo de Recuperação Judicial, busca-se promover a quitação dos débitos atendendo a todos os credores, sendo prioritária a satisfação do crédito trabalhista, ante o seu caráter alimentar.

Palavras-chave: Crédito Trabalhista. Caráter Alimentar. Direito de Preferência. Processo. Recuperação Judicial.

THE LABOR CREDIT AND ITS EFFECTS ON THE JUDICIAL RECOVERY PROCESS

Abstract: In this work, considerations will be made about the labor compensation as a preferential credit in terms of enforcement, its relevance and its effects on the Judicial Recovery process. We know that the guardianship given to the salary is the result of the need to inhibit any abusive behavior by the employer or the possibility of credit default. The legal system protects wages during the material relationship of employment and contract, as well as provides for effective legal and procedural means of satisfying credit. In the Judicial Recovery process, the aim is to promote the settlement of debts, serving all creditors, with priority being given to the satisfaction of labor credits, given their food nature.

Keywords: Labor credit. Process. Food Character. Right of First Refusal. Judicial Recovery.

1 INTRODUÇÃO

O crédito trabalhista, de natureza salarial, tem extrema relevância pois vincula-se diretamente ao sustento do trabalhador, bem como de sua família. É a contraprestação pelo trabalho exercido, caracterizada pela finalidade alimentar. Daí a sua extrema importância, que não está restrita apenas no âmbito do contrato de trabalho, mas também na estrutura social, assim, o ordenamento jurídico confere máxima proteção ao crédito, que é direito indisponível do trabalhador e obrigação inequívoca do empregador. O inadimplemento do crédito trabalhista resulta no enriquecimento ilícito do empregador, às custas da supressão de um direito fundamental do empregado, sendo que, mesmo em situação de crise da Empresa, no caso da situação de Recuperação Judicial, o crédito trabalhista detém o direito de preferência em face dos demais credores, a fim de garantir a subsistência digna do empregado e de sua família.

2 NATUREZA JURÍDICA DO CRÉDITO TRABALHISTA

O crédito trabalhista é o direito adquirido pela contraprestação do serviço prestado, fruto do contrato individual de trabalho que tem como um de seus requisitos a onerosidade. A onerosidade é inerente à relação empregatícia e se mostra como o aspecto de maior relevância da relação.

Na doutrina, não há uniformidade sobre a classificação e conceito das parcelas que integram o crédito. No entanto, considera-se que o crédito é composto basicamente por parcelas de natureza salarial, indenizatória e as fornecidas deliberadamente pelo empregador.

Maurício Godinho Delgado entende que “As expressões remuneração e salário corresponderiam, assim, ao conjunto de parcelas contraprestativas recebidas pelo empregado, no contexto da relação de emprego, denunciadoras do caráter oneroso do contrato de trabalho pactuado. (DELGADO, 2009, p.636).

Assim, toda parcela contraprestativa periodicamente fornecida ao trabalhador adquire a natureza de salário, que possui caráter alimentar, assim, engloba toda a proteção do crédito trabalhista que lhe é própria.

3 PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL

A Constituição Federal também dispõe de vários dispositivos que visam a proteção do salário e do crédito trabalhista. A irredutibilidade salarial, expressa em seu Art. 7º, VI, é direito fundamental do trabalhador. O princípio proíbe a redução do salário salvaguardando sua função alimentar e munindo de segurança o contrato firmado entre as partes.

É direito do empregado a manutenção do *status quo*, a estabilidade e a segurança econômica. São requisitos necessários à vida digna. Planejamentos e orçamentos são lastreados no valor estipulado a título de retribuição trabalhista, daí a necessidade de manutenção da estabilidade salarial.

A norma flexibiliza o princípio ao autorizar a redução do salário mediante negociação coletiva. A supressão de valor da remuneração que não atende a este requisito é nula. A relativização se justifica, por exemplo, na hipótese em que, comprovado o interesse do trabalhador, seja imperativa sua redução, por uma dificuldade financeira do empregador, com o intuito de afastar a possibilidade de dispensa em massa.

No mesmo art. 7º, X, está prevista a “proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;”. Denota que, não se trata da mera inadimplência, mas do não pagamento proposital, com o ânimo de não fornecer o valor devido ao empregado. A Constituição, a fim de afastar o não pagamento doloso do salário, impõe que o ato seja tratado como crime, recorrendo ao direito penal, para que tal prática seja repelida por meio de sua penalização.

Adiante, institui também o salário mínimo legal, reconhecendo como finalidade deste o amparo das necessidades básicas e vitais do trabalhador e sua família:

Art. 7º, IV / CF - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim; VII - garantia de

salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável.

O salário mínimo legal denuncia a função principal da retribuição trabalhista, qual seja a de fornecer a subsistência do trabalhador e da sua família. O Estado então determina um valor mínimo do salário para impedir que o empregador, por qualquer razão, defina quantia insuficiente como retribuição, incapaz de cumprir com todas as demandas vitais do empregado.

Ainda, o mesmo inciso prevê a necessidade de reajustes salariais que preservem o poder aquisitivo. A manutenção do status *quo* do indivíduo e de sua família é, mais uma vez, protegida, haja vista que a diminuição da condição social causa enorme transtorno ao frustrar expectativas, planejamentos e costumes, violando a dignidade.

4 O DIREITO DE PREFERÊNCIA DO CRÉDITO TRABALHISTA

Por seu caráter alimentar, os créditos trabalhistas são dotados de privilégio pelo ordenamento jurídico, pois subsidia o meio de vida do trabalhador e da sua família.

Constitui não somente o alimento propriamente dito, mas o vestuário, a moradia, o lazer, o transporte, medicamentos e todas as outras necessidades para uma vida digna.

Privilégio, nas palavras de Pablo Stolze e Rodolfo Pamplona “envolve a ideia de um benefício especial ou prerrogativa concedida a alguém (ou a alguma relação jurídica), como uma exceção em relação às demais pessoas (ou relações jurídicas) ”. (GAGLIANO, PAMPLONA, 2012, p. 400).

Podemos também dizer que o crédito trabalhista possui caráter forfetario, que nada mais é do que a obrigatoriedade de o Empregador efetivamente adimplir o salário pela força de trabalho do Empregado. O dever independe da situação financeira, pois, ainda que em dificuldades econômicas, ao Empregador cabe a assunção dos riscos do negócio, de modo que referido ônus não pode ser transferido aos Empregados.

É o que dispõe o art. 2º, caput da CLT: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (grifei).

Ou seja, a rentabilidade da Empresa não atinge o direito do trabalhador, o qual, em hipótese alguma, responde pelos prejuízos eventualmente sofridos. Maurício Godinho Delgado afirma ser absoluta a obrigatoriedade da parcela:

“Caráter Forfetario da parcela traduz a circunstância de o salário qualificar-se como obrigação absoluta do empregador, independentemente da sorte de seu empreendimento. O neologismo criado pela doutrina (oriundo da expressão francesa à forfait) acentua, pois, a característica salarial derivada da alteridade, que distingue o empregador no contexto da relação de emprego (isto é, o fato de assumir, necessariamente, os riscos do empreendimento e do próprio trabalho prestado – art. 2º, caput, da CLT) ”. (DELGADO, 2009, p 659).

Nesse sentido, é conferido ao empregado imunidade absoluta frente às intempéries ocasionalmente sofridas pelo empregador. Ademais, à luz da finalidade alimentar da verba salarial, tampouco deve o trabalhador ser penalizado por outras necessidades, ainda que pessoais, do seu contratante.

A Constituição Federal, em seu art. 100, § 1º, ao ressaltar a preferência do débito de natureza alimentar sobre os demais créditos, reconhece o caráter alimentar do salário, bem como sua preferência:

Art. 100. Os pagamentos devidos pelas Fazendas Públicas Federal, Estaduais, Distrital e Municipais, em virtude de sentença judiciária, far-se-ão exclusivamente na ordem cronológica de apresentação dos precatórios e à conta dos créditos respectivos, proibida a designação de casos ou de pessoas nas dotações orçamentárias e nos créditos adicionais abertos para este fim.

§ 1º Os **débitos de natureza alimentícia compreendem aqueles decorrentes de salários**, vencimentos, proventos, pensões e suas complementações, benefícios previdenciários e indenizações por

morte ou por invalidez, fundadas em responsabilidade civil, em virtude de sentença judicial transitada em julgado, e serão pagos com preferência sobre todos os demais débitos, exceto sobre aqueles referidos no § 2º deste artigo.

O art. 449 da Consolidação das Leis do Trabalho também dispõe sobre a preferência do crédito trabalhista:

Art. 449 – Os direitos oriundos da existência do contrato de trabalho subsistirão em caso de falência, concordata ou dissolução da empresa.

§ 1º - Na falência constituirão créditos privilegiados a totalidade dos salários devidos ao empregado e a totalidade das indenizações a que tiver direito.

§ 2º - Havendo concordata na falência, será facultado aos contratantes tornar sem efeito a rescisão do contrato de trabalho e consequente indenização, desde que o empregador pague, no mínimo, a metade dos salários que seriam devidos ao empregado durante o interregno.

Ainda, a Lei de falências e Recuperação de Empresas (Lei nº 11.101, de 2005) também prevê uma ordem preferencial ao crédito, conforme dispõe o art. 83, inciso I:

Art. 83. A classificação dos créditos na falência obedece a seguinte ordem:

I – Os créditos derivados da legislação do trabalho, limitados a 150 (cento e cinquenta) salários-mínimos por credor, e os decorrentes de acidentes de trabalho.

Assim, evidenciado o privilégio dispensado ao crédito trabalhista, o qual se torna prioritário em relação aos demais créditos por seu caráter alimentar, configurando-se como verba de elevada importância.

5 OS EFEITOS DO CRÉDITO TRABALHISTA NO PROCESSO DE RECUPERAÇÃO JUDICIAL

Antes de mais nada, importante destacar que a Recuperação Judicial é uma medida jurídica legalmente utilizada para tentar evitar a falência de uma empresa. Quando determinada empresa enfrenta dificuldades para quitar suas dívidas, esta pode recorrer ao pleito de recuperação judicial junto ao Judiciário, objetivando garantir a reestruturação dos negócios e redefinir um plano de resgate financeiro.

A Recuperação Judicial está prevista no capítulo três da chamada “Lei de Falências e Recuperação de Empresas – Lei nº 11.101, de 9 de fevereiro de 2005).

Nesse caso, em breve síntese, a empresa deve solicitar o pedido de recuperação judicial na Justiça, sendo necessária a distribuição de um processo judicial, o qual depende de aprovação do Juiz responsável. Sendo o processo aprovado, o Juiz determina que a empresa elabore um plano de recuperação em 60 dias, sob pena de decretação de falência.

Após a apresentação tempestiva do plano, o juiz deverá divulgá-lo a todos os credores da empresa, e estes devem se manifestar a favor ou contra o plano de recuperação no prazo máximo de 180 dias. Caso os credores não aprovem o plano, a falência é decretada.

Qualquer credor, inclusive os de natureza trabalhista poderá apresentar oposição ao plano. Se isso ocorrer, o juízo determinará a realização de assembleia de credores para que o plano seja discutido e votado por todos os credores. O trabalhador poderá comparecer pessoalmente, por procurador ou representado por seu sindicato.

Para ser aprovado o plano de recuperação, todas as classes de credores (trabalhistas, com garantia real, quirografários e ME e EPP) precisam votar a favor. Na classe dos créditos de natureza trabalhista o plano tem de ser aprovado considerando a maioria simples dos credores presentes, independentemente do valor de seu crédito.

Caso o plano de recuperação não seja aprovado por todos os credores, a falência da empresa será decretada. Nesse caso, os créditos trabalhistas até 150 salários mínimos por

credor serão os primeiros a serem pagos, desde que os ativos da empresa suportem o pagamento.

Importante frisar que os créditos que excederem os 150 salários mínimos somente serão pagos se houver saldo após o pagamento de todos os credores com garantia real, tributários, com privilégio especial e geral.

Sendo o plano de recuperação aprovado pelos credores, a empresa entra em recuperação judicial, seguindo as etapas que foram previamente estabelecidas no plano de reestruturação econômico-financeiro da instituição. Durante a recuperação, as operações da empresa seguem normalmente, contudo, deve apresentar todos os meses um balanço ao Juiz e aos credores, informando os avanços obtidos.

Quando o Juiz defere o processamento da Recuperação Judicial, todas as ações e execuções promovidas em face da Empresa são suspensas. É nesse momento que se observam os primeiros reflexos sobre os créditos trabalhistas.

O Plano de Recuperação deve observar dois limites quanto aos créditos trabalhistas:

- (i) O prazo para pagamento dos créditos trabalhistas deve ser inferior a 1 (um) ano;
- (ii) O prazo para pagamento dos créditos trabalhistas de natureza estritamente salarial, inferiores a 5 salários mínimos e vencidos nos três meses anteriores à concessão da Recuperação Judicial, deve ser de no máximo 30 (trinta) dias.

O despacho que defere o processamento da Recuperação Judicial implica, ainda, início do prazo de 15 (quinze) dias para habilitação de créditos, qualquer que seja a sua natureza, na forma do artigo 7º, parágrafo 1º, da Lei 11.101/05. Habilitados os créditos dentro desse prazo, é publicado novo edital, desta vez contendo a relação de credores e seus respectivos créditos e, com isso, abre-se novo prazo, desta vez de 10 (dez) dias, para impugnação dos créditos habilitados. Não havendo impugnações, o Juiz homologa o quadro geral de credores, na forma do artigo 14 da Lei sob análise.

Após a homologação do quadro geral de credores, o credor que não habilitou seu crédito somente poderá fazê-lo por meio de ação ordinária ajuizada perante o juízo da recuperação judicial.

Na recuperação judicial, a Empresa terá o prazo máximo de um ano para o pagamento dos débitos trabalhistas, vencidos até a data do pedido de recuperação, conforme dispõe do art. 54 da Lei 11.101/05:

Art. 54 – O plano de recuperação judicial não poderá prever prazo superior a 1 (um) ano para pagamento dos créditos derivados da legislação do trabalho ou decorrentes de acidente de trabalho vencidos até a data do pedido de recuperação judicial.

Observe-se que a expressão créditos derivados da legislação do trabalho não tem sentido amplo, não envolvendo outras relações de trabalho abrangidas pela competência material da Justiça do Trabalho, por força da Emenda Constitucional nº 45/2004. Tem sentido restrito para abranger, exclusivamente, os direitos devidos aos empregados celetistas. O caput do dispositivo sob comento (art. 54) fala em direitos, sem qualquer restrição, envolvendo, por conseguinte, verbas salariais e indenizatórias.

Já o parágrafo único do referido dispositivo legal, estabelece restrição aos créditos trabalhistas que devam, em recuperação judicial, ser pagos em trinta dias:

Parágrafo único – O plano não poderá, ainda, prever prazo superior a 30 dias para o pagamento, até o limite de 5 (cinco) salários-mínimos por trabalhador, dos créditos de natureza estritamente salarial vencidos nos três meses anteriores ao pedido de recuperação judicial.

Nessas condições, na recuperação judicial, o devedor deverá pagar, no prazo de um ano, as verbas salariais e indenizatórias porventura devidas a seus empregados, e, até trinta dias, para o pagamento de verbas estritamente salariais, vencidas nos três meses anteriores ao pedido de recuperação judicial – observado o limite de cinco salários mínimos por trabalhador.

O trabalhador não é, obviamente, obrigado a tolerar o atraso no pagamento de seus salários, tendo em vista o caráter alimentar, podendo pleitear, perante a Justiça do Trabalho, a rescisão do seu contrato laboral (art. 483, d, da CLT), com os valores decorrentes da rescisão por culpa do empregador.

Note-se que a recuperação judicial, tal como ocorria com a concordata, não pode ser vista como força-maior ou caso fortuito, constituindo-se em mero risco da atividade econômico-empresarial. Ressalta-se que o crédito trabalhista só se torna líquido quando a sentença fixa devidamente o valor da condenação, o que significa que as ações trabalhistas não se suspendem com o deferimento do pedido de recuperação, nos termos do § 1º do art. 6, da Lei 11.101/05:

Art. 6º A decretação da falência ou o deferimento do processamento da recuperação judicial suspende o curso da prescrição e de todas as ações e execuções em face do devedor, inclusive aquelas dos credores particulares do sócio solidário.

§ 1º Terá prosseguimento no juízo no qual estiver se processando a ação que demandar quantia ilíquida.

Submetem à recuperação todos os créditos existentes mesmo que não vencidos na data do pedido da recuperação com previsão no artigo 49 Lei 11.101/05, com exclusão dos créditos previstos no parágrafo §3º e 4º. Dessa forma, não farão parte do plano os créditos trabalhistas constituídos após o pedido de recuperação judicial.

Feitas as habilitações e impugnações e definido o quadro geral de credores caberá aos trabalhadores e demais credores avaliar a proposta de pagamento das dívidas proposta no plano de recuperação judicial elaborado pela empresa devedora.

Em relação aos débitos trabalhistas a lei impõe que plano de recuperação judicial não poderá prever prazo superior a 1 ano para pagamento dos créditos vencidos até a data do pedido de recuperação judicial. Também não poderá prever prazo superior a 30 (trinta) dias para o pagamento, até o limite de 5 (cinco) salários-mínimos por trabalhador, dos créditos de natureza estritamente salarial vencidos nos 3 (três) meses anteriores ao pedido de recuperação judicial.

O crédito trabalhista, no que tange a habilitação, exige prévia apuração perante a Justiça do Trabalho, para avaliação da sua certeza e liquidez. Nesse sentido é o entendimento sedimentado nos Tribunais Superiores:

RECURSO DE REVISTA EM PROCESSO DE CONHECIMENTO. ACÓRDÃO REGIONAL QUE, AINDA NA FASE DE CONHECIMENTO, DEFINE A COMPETÊNCIA PARA A EXECUÇÃO DAS VERBAS TRABALHISTAS. EMPRESA DEMANDADA EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO LIMITADA À LIQUIDAÇÃO DO CRÉDITO. 1. Embora o acórdão recorrido tenha sido proferido na fase de conhecimento, o TRT definiu previamente a competência da Justiça do Trabalho para executar as verbas trabalhistas de empregado de empresa em recuperação judicial após a liquidação e habilitação do crédito. A empresa argumenta que a justiça especializada seria competente para analisar o feito até a apuração do crédito, e que, após a habilitação, ele deveria ser executado no juízo da recuperação judicial. 2. A jurisprudência desta Corte, interpretando o artigo 6º, § 2º da Lei 11.101/2005, vem se consolidando no sentido de que a competência da Justiça do Trabalho se limita à fase de liquidação, devendo a habilitação e a execução ocorrerem na justiça Comum, ou seja, no juízo da recuperação judicial. Precedentes. 3. Logo, a decisão regional, em que foi adotado o entendimento de que a Justiça do Trabalho é competente para a execução das parcelas deferidas na presente reclamação trabalhista após a fase de liquidação e habilitação do crédito, afronta o artigo 6º, § 2º, da Lei nº 11.101/2005 e contraria a jurisprudência desta Corte Superior. 4. Vale dizer que a decretação da recuperação judicial suspende o curso das ações e execuções em face do devedor por 180 dias, período este em que a prescrição fica suspensa para novas ações. Durante este prazo é permitido habilitar créditos trabalhistas já liquidados no juízo da recuperação (§2º do artigo 6º da Lei de Quebra). Após o prazo as execuções poderão ser normalmente concluídas ainda que o crédito já esteja inscrito no

quadro geral de credores (§ 5º). No entanto, se o crédito já estiver inscrito no Quadro Geral de credores, a competência será da Justiça Comum, e quanto aos demais, estarão fora da recuperação porque posteriores. Recurso de revista conhecido por violação do artigo 6º, § 2º, da Lei nº 11.101/2005 e provido.

(TST – RR: 2468020115120024, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 08/02/2017, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/02/2017)

AGRAVO DE PETIÇÃO DO EXEQUENTE. EMPRESA EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL. CRÉDITO LIQUIDADO. PROSSEGUIMENTO DA EXECUÇÃO. Encontra-se sedimentado nesta Seção Especializada o entendimento de que a competência atuação da Justiça do Trabalho restringe-se às fases de conhecimento e liquidação do título executivo, não podendo prosseguir nos atos de execução em face da empresa recuperanda. O crédito trabalhista deve ser habilitado perante o juízo em que se processa a recuperação judicial. Agravo de petição ao qual se nega provimento.

(TRT-4 – AP: 00208687720165040009, Data de Julgamento: 13/06/2018, Seção Especializada em Execução)

Nesse aspecto, tornado líquido o crédito trabalhista, este deverá ser habilitado no quadro de credores perante o processo de recuperação judicial e aguardar a satisfação, no prazo legal.

6 OS CONFLITOS ENTRE NORMAS TRABALHISTAS X NORMAS EMPRESARIAIS

Quando uma empresa ingressa com pedido de recuperação judicial, um dos maiores desafios para superação da crise é lidar adequadamente com as relações trabalhistas. Os empregados são essenciais para manutenção das atividades, porém na maioria das vezes

demissões são inevitáveis e pode não ser possível a quitação imediata e integral dos direitos trabalhistas.

Por outro lado, os empregados mantidos em seus postos trabalham inseguros e desconfortáveis com a possibilidade de falência e de perder direitos na renegociação dos créditos. Essa instabilidade pode levar a perda de bons empregados, atraídos pela concorrência, o que aumenta ainda mais os desafios da empresa para superar suas dificuldades.

Um dos pontos mais polêmicos é a aparente desarmonia entre as normas trabalhistas e as de direito empresarial (que regem a recuperação judicial). São comuns os embates entre juízes trabalhistas e o juízo da recuperação judicial quanto à forma que deve ser conduzido o pagamento das verbas trabalhistas.

Quanto a isso, a Lei 11.101/05 estabelece que as ações de natureza trabalhista serão processadas perante a justiça especializada (trabalhista) até a apuração do respectivo crédito, porém não será pago nesse foro. O crédito deverá ser inscrito no quadro-geral de credores na recuperação judicial e pago conforme previsto no plano aprovado pelos credores ou, no caso de falência, conforme a ordem de prioridade estabelecida no art. 83 da mesma lei.

Eventuais bens e valores penhorados no juízo trabalhista não poderão ser utilizados para satisfazer individualmente aquele crédito que gerou a constrição. Durante o tramite da recuperação judicial as execuções serão suspensas e nenhum bem poderá ser leiloado para pagar credores trabalhistas individualmente.

Não obstante, não é raro observar juízes trabalhistas que dão seguimento à execução, inclusive penhorando e levando os bens da sociedade em recuperação para hasta pública, gerando os embates citados acima.

Tal ímpeto de alguns juízes trabalhistas acaba sendo freado pelos Tribunais Superiores, que determinam a concentração dos atos penhora e pagamento no juízo universal da recuperação judicial, conforme determina a lei.

Cabe a empresa que pleiteia a recuperação judicial relacionar todas as dívidas de natureza trabalhista que possui junto aos seus empregados e ex-empregados. O juiz ao deferir o processamento do pedido determinará a publicação de um edital contendo a relação de todas as dívidas reconhecidas pela empresa para que chegue ao conhecimento dos interessados.

Além do Edital, o Administrador Judicial deverá enviar correspondência a todos os credores constantes da relação informando o valor e a classificação dada ao crédito pela empresa devedora.

Se o crédito do trabalhador não tiver sido relacionado ou estiver incorreto, este deverá contatar o Administrador Judicial no prazo de 15 dias da publicação do edital para habilitar seu crédito ou apresentar suas divergências. O Administrador irá analisar os documentos apresentados pelo trabalhador e fará as correções, se for o caso. Estando em termos, o crédito será incluído numa segunda relação de credores elaborada pelo Administrador Judicial e publicada em um novo edital.

Se o trabalhador perder esse primeiro prazo terá uma nova oportunidade após a publicação do edital contendo a lista de credores elaborada pelo Administrador Judicial. Porém, nesse caso a habilitação/impugnação deverá ser feita via processo judicial autuado em separado à recuperação judicial no prazo de 10 dias da publicação do edital.

Se os créditos trabalhistas ainda dependerem de reconhecimento judicial uma reclamação trabalhista deverá ser ajuizada e somente após o julgamento o crédito será definitivamente incluído na recuperação judicial. No entanto, o trabalhador poderá, antes do julgamento final da reclamação, pedir para que o juiz trabalhista solicite a reserva da importância que estimar devido na recuperação judicial.

7 CONCLUSÃO

Vimos que a principal função da contraprestação trabalhista é a de prover a subsistência digna do trabalhador e da sua família. Cabe ao Direito, de maneira integrada, através de meios materiais e processuais, afastar e minimizar quaisquer possibilidades de supressão a esse direito constitucionalmente assegurado. Por esta razão, a remuneração

laboral é dotada de garantias como irredutibilidade e obrigatoriedade e passa a ser alvo de maior importância no âmbito da execução, sendo abarcada pelo direito de preferência.

A prestação jurisdicional é a única possibilidade de ver satisfeita a contraprestação trabalhista quando não quitada voluntariamente pelo Empregador, pois o Estado centraliza a responsabilidade de tutelar o direito violado, impelindo qualquer iniciativa de autotutela.

Até mesmo quando a Empresa passa por um momento delicado de crise, como no caso da Recuperação Judicial, quando se faz necessária uma reorganização na tentativa de preservação da empresa e dos empregos, o empregado e seu crédito não ficam desamparados, muito pelo contrário. Não se pode, igualmente, transferir ao Empregado o risco da atividade Empresarial, sendo ônus exclusivo do Empregador.

No processo de Recuperação Judicial, busca-se promover a reestruturação financeira da Empresa, com a programação de quitação dos débitos que atenda a todos os credores, sendo prioritária a satisfação do crédito trabalhista, ante o caráter preferencial alimentar.

Muito embora exista um certo conflito entre as normas Trabalhistas e Empresariais, é majoritário o entendimento de que, em Reclamação Trabalhista que figure no polo passivo Empresa em Recuperação Judicial, o processo tramitará na Justiça do Trabalho até a liquidação do crédito. Após, o crédito liquidado pela Justiça Especializada será habilitado nos autos do processo de Recuperação Judicial, onde a execução prosseguirá, se for o caso.

Por todo o exposto, é de suma importância conceder maior efetividade à prestação jurisdicional, e não há dúvidas de que o procedimento da Recuperação Judicial é uma forma capaz de, na medida do possível, conceder essa efetividade: proporcionando a máxima proteção ao trabalhador e sua família, garantindo a subsistência condigna destes e, em contrapartida, também se respeitando o período delicado ao qual enfrenta a Pessoa Jurídica Recuperanda.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 6.ed. São Paulo: LTr, 2010.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 11 de fevereiro de 2020.

BRASIL. Lei nº 5452, de 1 de maio de 1943. [Consolidação das Leis Trabalhistas]. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 11 de fevereiro de 2020.

BRASIL. Lei nº 11.101, de 9 de fevereiro de 2005. Regula a recuperação judicial, a extrajudicial e a falência do empresário e da sociedade empresária. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 09 fev. 2005. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Lei/L11101.htm>. Acesso em: 11 de fevereiro de 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 8. ed. São Paulo: Editora LTr, 2009.

GAGLIANO, Pablo Stolze. Novo Curso de Direito Civil. 8. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2012.

GOMES, Orlando. O Salário no Direito Brasileiro. São Paulo: LTr, 1996.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. O salário. São Paulo: LTr, 1996.

PINTO, José Augusto Rodrigues. Tratado de Direito Material do Trabalho. São Paulo: LTR, 2007.