

**Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC/SP.  
COGEAE - Coordenadoria Geral de Especialização,  
Aperfeiçoamento e Extensão.**

**IGOR DE VASCONCELOS**

**OS REFLEXOS DA RECUPERAÇÃO JUDICIAL NOS CRÉDITOS  
TRABALHISTAS – MANUTENÇÃO X EXTINÇÃO DOS POSTOS DE  
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado à COGEAE - Coordenadoria  
Geral de Especialização, Aperfeiçoamento  
e Extensão da Pontifícia Universidade  
Católica de São Paulo, sob orientação da  
Professora Maria Ivone Fortunato Laraia,  
como requisito para obtenção do Título de  
especialista em Direito do Trabalho.

**São Paulo – SP**

**2014**

**IGOR DE VASCONCELOS**

**O REFLEXO DA RECUPERAÇÃO JUDICIAL NOS CRÉDITOS  
TRABALHISTAS**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado à COGEAE - Coordenadoria  
Geral de Especialização, Aperfeiçoamento  
e Extensão da Pontifícia Universidade  
Católica de São Paulo, como requisito  
para obtenção do Título de especialista  
em Direito do Trabalho.

**ORIENTADOR(A)**

---

Prof<sup>a</sup>. Maria Ivone Fortunato Laraia.

---

*Nota*

**AVALIADOR(A)**

---

*Nota*

**São Paulo-SP, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2014.**

## **RESUMO**

O assunto tratado na presente trabalho tem por escopo delinear as consequências do instituto da recuperação judicial dentro do contrato de trabalho. Para alcançar os propósitos almejados, analisam-se as consequências da recuperação judicial, principalmente, sua incidência no contrato obreiro. Isto porque, em situações de dificuldades econômicas, o procedimento usualmente adotado no meio empresarial é a implantação de medidas que, na maioria das vezes, implicam em redução de postos de trabalho, o que agrava os problemas sociais do país. Por intermédio dos mecanismos que constam da atual Lei de Falências (Lei 11.101/2005) é possível alterar os contratos de trabalho, mediante concessões recíprocas, visando desincentivar a redução dos postos de trabalho. A Lei 11.101/2005 admite a alteração dos contratos de trabalho, desde que haja previsão no plano de recuperação judicial, autorização por parte dos sindicatos e do juízo concursal, quando a empresa ainda é viável, mas encontra-se em difícil situação econômica.

**Palavras Chave:** Crise econômica; recuperação judicial, alteração do contrato de trabalho.

## **ABSTRACT**

The issue that is treated in this scientific work has the intention to outline the consequences of the judicial recovery institute within the labor contract. To reach the intended purposes, the consequences of the judicial recovery are analyzed, mainly, in the labor contracts. This is because in difficult economic situations, the procedure usually adopted in the business environment is the implantation of measures that, in most part, imply in jobs reduction, what makes increase the social problems across the country. Through the bankruptcy law mechanisms, it's possible to change the labor contracts, with reciprocal concessions, in order to discourage the job's reduction. The Law 11.101/2005 admits the modification of labor contracts, as long as the judicial recovery plan has this specific provision, authorization by the unions and by the bankruptcy judge, when the company is still viable, despite of its difficult economic situation.

Key words: economic crisis; judicial recovery; labor contracts modification.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>06</b>
<b>2 OS CRÉDITOS TRABALHISTAS NA RECUPERAÇÃO JUDICIAL DE EMPRESA.....</b>	<b>07</b>
2.1 A EXECUÇÃO TRABALHISTA NA RECUPERAÇÃO JUDICIAL.....	12
2.2 O PAGAMENTO DOS CREDITORES TRABALHISTAS.....	16
2.3 A REDUÇÃO SALARIAL COMO MEIO DE SOERGUMENTO DA EMPRESA.....	20
2.3.1 Condicionantes para redução salarial dentro da recuperação judicial.....	21
2.4 A SUCESSÃO TRABALHISTA E A RECUPERAÇÃO JUDICIAL.....	25
2.4.1 Responsabilidade trabalhista em função do trespasse ou arrendamento de estabelecimento empresarial.....	26
2.4.1.1 As consequências no contrato de trabalho, da diferenciação legislativa do artigo 60, § único e artigo 141, II, da LFR.....	29
2.5 – PREFERENCIAS LEGAIS SOBRE OS CREDITOS TRABALHISTAS NA RECUPERAÇÃO JUDICIAL.....	37
<b>3 CONCLUSÃO .....</b>	<b>39</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>45</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho explora tema interdisciplinar, envolvendo direito empresarial e direito do trabalho. Seu desenvolvimento dá-se a partir de dois postulados, a Lei n.º 11.101/2005 – que trata da Falência e Recuperação Judicial e o Contrato de Trabalho. Seu enfoque restringe-se aos reflexos da recuperação judicial incidentes sobre o contrato de trabalho, mais precisamente naquilo que autoriza a lei a promover sua alteração.

De fato, sabe-se que o funcionamento adequado de empreendimentos empresariais é, nas sociedades atuais, fator decisivo para o desenvolvimento do país, contribuindo para a implementação da liberdade, justiça e solidariedade, como propugna o artigo 3º, inciso I, da Constituição Federal. Sem dúvida, sem boas empresas não há bons empregos, tampouco circulação de renda, recolhimento de tributos etc.. Não obstante, quando a atividade empresarial entra em crise, todos os que com ela firmam relações são afetados, tais como fornecedores, poderes públicos, trabalhadores, clientes e a própria comunidade ao entorno.

O estudo, então, passa a ter importância social, ao passo que verifica a possibilidade de manutenção de postos de trabalho, quando a fonte empregadora encontra-se em crise financeira.

Dentro, então, de interesses antagônicos - de um lado a proteção do trabalhador, parte mais fraca da relação, e do outro, a empresa, parte mais forte - faz-se uma tentativa de conjugação dessas diferentes realidades, levando em consideração interesses individuais e coletivos, a partir da avaliação pontual das figuras jurídicas que disciplinam as matérias.

A exegese de pressupostos históricos e analíticos envolvidos no tema, subsidia a apresentação de soluções ou, ainda, de conflitos, já presentes no ordenamento jurídico brasileiro e que incidem sobre o contrato operário. Neste contexto, a Lei n.º 11.101/2005 traz reflexos tanto ao direito material como processual trabalhista, por introduzir verdadeiros mecanismos de relativização do contrato de trabalho. Assim, o presente artigo preocupa-se em narrar os reflexos da Lei n.º 11.101/2005 dentro do contrato de trabalho.

## 2 OS CRÉDITOS TRABALHISTAS NA RECUPERAÇÃO JUDICIAL DE EMPRESA

O instituto da recuperação judicial apresenta reflexos antagônicos dentro do contrato de trabalho. Isto porque, ao passo que possibilita caminhos a manutenção da fonte de emprego, institui mecanismos de relativização dos direitos laborais. Dentro desta perspectiva, analisar as consequências derivadas de práticas recuperativas para soerguimento empresarial exige cautela, visto que a natureza alimentar do crédito operário, há tempos, goza de profunda proteção, tanto da legislação ordinária, como também da própria Constituição Federal.

*A priori*, convém destacar o esquecido artigo 449 da CLT, que institui, em caso de falência, ou concordata – atualmente recuperação judicial – a subsistência dos direitos derivados do contrato de trabalho. Aqui, de início, percebe-se não haver compatibilidade do referido preceito consolidado com os parâmetros flexibilizadores constantes na Lei n.º 11.101/2005, o que adiante se tentará demonstrar.

Subsidiados pela bandeira da função social da empresa, o legislador acabou condenando o trabalhador ao ônus dos desmandos e negligências do empresário. Numa visão mais protetiva, poder-se-ia inferir ser leonino o tratamento concedido ao empregado na referida legislação.

De antemão, ressalta-se que a suposta tratativa especial concedida ao trabalhador, dentro da recuperação judicial, restringe-se aos empregados celetistas, ao passo que a expressão “créditos derivados da legislação do trabalho” não abarca trabalhadores não empregados. Neste sentido, inclusive, pode-se citar a posição de Amauri Mascaro Nascimento:

Observe-se que a expressão créditos derivados da legislação do trabalho não tem sentido amplo, não envolvendo, por conseguinte, outras relações de trabalho abrangidas pela nova competência material da Justiça do Trabalho, por força da Emenda Constitucional n. 45/2004. Tem, sim, sentido restrito, para abranger, exclusivamente, os direitos devidos aos empregados celetistas<sup>1</sup>.

Isto porque, mesmo utilizando-se de energia humana, a relação contratual dos não subordinados passa pela regência de outros instrumentos vinculativos, que não,

---

<sup>1</sup> ALMEIDA, Amador Paes de; CUNHA, Sólton de Almeida. Os direitos trabalhistas na recuperação judicial e na falência do empregador. São Paulo. **LTr: Revista legislação do trabalho**. v. 69. n. 8, p. - ago. 2005, p. 938.

em regra, os preceitos da Consolidação das Leis Trabalhista, como é o caso do trabalhador autônomo, cooperado etc..

Um detalhe importante que deriva desta consideração, diz respeito à situação do empregado típico que, no decorrer do contrato de trabalho, é alçado, ou eleito diretor não subordinado. Segundo Délio Maranhão, a “alteração qualitativa no *status* da pessoa física do antigo empregado na empresa (que passa a diretor) não chega a provocar a extinção do vínculo precedente. Contudo, a incompatibilidade de situações jurídicas provocaria a suspensão do contrato de emprego”<sup>2</sup>. Neste mesmo sentido, inclusive, posicionou-se o Tribunal Superior do Trabalho, na Súmula 269:

DIRETOR ELEITO. CÔMPUTO DO PERÍODO COMO TEMPO DE SERVIÇO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O empregado eleito para ocupar cargo de diretor tem o respectivo contrato de trabalho suspenso, não se computando o tempo de serviço desse período, salvo se permanecer a subordinação jurídica inerente à relação de emprego.

Partindo, então, do pressuposto de que o empregado tem seu contrato de trabalho suspenso durante a estadia no cargo de diretor não subordinado, óbvia é a constatação de que não participará dos benefícios concedidos aos trabalhadores celetistas, em caso de recuperação judicial, pelo menos no que toca ao período compreendido entre a suspensão.

Desta forma, tendo por pano de fundo a ciência de que as prerrogativas da recuperação judicial cabem, tão somente, ao trabalhador empregado, convém analisar quais são as principais consequências refletidas no contrato operário, a partir do pedido recuperativo.

De fato, a existência de crise financeira, tende, normalmente, a refletir no inadimplemento do crédito trabalhista. Porém, é a partir do despacho de processamento da recuperação judicial, previsto no artigo 52 da LFR, que, diretamente, situações de anormalidades contratuais abatem-se sobre os credores, inclusive empregados. A Lei n.º 11.101/2005 apresenta inovações para facilitar a recuperação da empresa - como a possibilidade de redução de salários e jornadas

---

<sup>2</sup> MARANHÃO, Délio e Luiz Inácio B. Carvalho. **Direito do Trabalho**. 17. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1998, pp. 93/94.



de trabalho, trespasse de estabelecimento, entre outros<sup>3</sup> - que, todavia, relativizam muitos previstos laborais<sup>4</sup>, conquistados historicamente por classes operárias.

Cabe destacar, porém, que antes do atual diploma, quando ainda vigia o Decreto-lei n.º 7.661/45, os créditos trabalhistas não se submetiam a concordata, visto que aproveitava apenas, aquela medida processual, os credores quirografários. Hoje, porém, a realidade é outra e tem subsídio na tentativa de soerguimento da empresa, a partir de diversas medidas que abarcam amplamente os débitos empresariais, dentre os quais os de natureza trabalhista.

De fato, ante a possibilidade de cessão da atividade empresarial, se a empresa não detém capacidade para adimplir suas obrigações contratuais, a recuperação judicial apresenta-se como caminho viável para a superação da crise econômica. Isto porque, todos os débitos havidos até a data do pleito judicial de recuperação - mesmo que ainda não vencidos - podem ser submetidos a novas estratégias de pagamento, excluindo-se, porém, por mera imposição normativa, as obrigações constantes nos parágrafos § 3º e 4º, do artigo 49 da LFR.

Como a atividade empresarial se mantém após o deferimento da recuperação judicial, por óbvio, contratos devem ser mantidos ou firmados pelo empresário, visto que nenhuma empresa é uma ilha capaz de sobreviver sem fornecedores. Neste sentido, os credores, mesmo os trabalhistas, que constituírem direitos após o pedido de soerguimento da empresa, não farão parte do plano de recuperação, tampouco sofrerão seus efeitos, podendo cobrar no vencimento e sem qualquer restrição, do empresário em processo recuperativo<sup>5-6</sup>.

Detalhe que também merece destaque diz respeito à apresentação do plano de recuperação da empresa em crise financeira. Quando o empresário ou a sociedade empresária leva a juízo sua estratégia de pagamento, por lógica, a regra seria a

---

<sup>3</sup> Estes exemplos constam no artigo 50 da LRF, que apresenta um rol não taxativo de medidas para a recuperação da empresa. Outras possibilidades de terapia para a empresa em dificuldade financeira podem, também, serem adotadas.

<sup>4</sup> Caso a recuperação judicial envolva micro ou pequenas empresas, constituindo-se assim como modalidade especial, os créditos trabalhistas não são abrangidos pela medida recuperativa.

<sup>5</sup> O artigo 67 da LRF estabelece que em caso de convalidação da recuperação em falência, os créditos constituídos após o pleito recuperativo possuirão posição especial em relação aos demais, numa espécie de garantia, ou benefício aos credores, que mesmo diante da recuperação, dispõe-se a negociar com o empresário ou a sociedade empresária.

<sup>6</sup> MOURA, Marcelo Antônio de O. A. de; GÓIS, Luiz Marcelo Figueiras de. Os efeitos da falência nas relações materiais e processo de trabalho. São Paulo, **Revista LTR**, v. 70, n. 11, p. 1318-1332, novembro de 2006, p. 1319.

estruturação de suas condicionantes, respeitando a manutenção das obrigações originariamente contratadas. Porém, o atual diploma legislativo prevê a possibilidade do plano inovar e definir nova referência de cumprimento, a ser submetida às classes credoras.

Bem verdade, que aos credores é possibilitado concordar ou não com os meios apresentados pelo devedor e, assim, caso aprovem a proposta e o juiz a homologue, o artigo 59 da LFR estabelece a ocorrência da novação dos créditos pretéritos, implicando novos paradigmas obrigacionais derivados da vontade. Neste sentido, cabe citar a brilhante lição de Carlos Roberto Gonçalves acerca da novação, que se aplica à hipótese da aprovação do plano recuperativo:

[...] a novação não se trata propriamente de uma transformação ou conversão de nova obrigação, para extinguir uma anterior. A novação tem, pois, duplo conteúdo: um executivo, referente à obrigação antiga; outro gerador, relativo à obrigação nova. O último aspecto é o mais relevante, pois a novação não extingue uma obrigação preexistente para criar uma nova, mas cria apenas uma nova relação obrigacional, para extinguir a anterior. Sua intenção é criar para extinguir<sup>7</sup>.

Com a novação, o plano de recuperação passa, imediatamente, a ser considerado título executivo judicial, conforme artigo 56, § 1º da LFR c/c artigo 475-N do CPC, devendo ser cumprido nos prazos e moldes previstos na sentença homologatória.

Por outro lado, caso os credores, em assembléia, não aceitem o plano, ou, ainda, aceitando, passe o devedor a descumprir suas cláusulas, a falência será decretada, nos termos, respectivamente, dos artigos 56, § 4º e 60, § 1º da LFR. Desta forma, se após a concessão da recuperação ocorrer à convolação da medida em falência, as obrigações anteriores – consubstanciadas no plano homologado e adimplidas de forma parcial - serão reconstituídas em seu *status quo ante*, deduzindo-se valores eventualmente quitados, nos termos do artigo 61 da lei falimentar.

Há que se salientar, ainda, que quando o plano é apresentado, aos detentores de crédito ali listados - inclusive os trabalhistas - é imposto a necessidade de habilitação<sup>8</sup> em quadro-geral de credores, no prazo de 15 dias, nos termos do artigo

---

<sup>7</sup> GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro**. vol II. São Paulo: Saraiva, 2004, p. 34.

<sup>8</sup> A habilitação é um incidente processual, não tecnicamente efetivado dentro do processo, segundo o qual o credor apresenta ao administrador judicial declarações de valores de seu crédito, como também documentos que cancelam sua existência.

7º, § 1º da LFR. Tal medida corresponde ao início da apuração do valor dos débitos, que mais tarde serão verificados pelo administrador judicial.

Caso algum credor não efetive a referida habilitação no prazo devido, a lei prevê sua realização de forma retardatária, nos termos do artigo 10 da LFR. Tal descuido, porém, acarreta consequências, previstas no § 1º, do mesmo artigo, consubstanciada na perda do direito a voto dos retardatários nas deliberações da assembléia geral de credores.

Contudo, numa clara demonstração de benefício aos trabalhadores, a LFR, explicitamente, ressalvou a possibilidade dos retardatários - titulares de créditos trabalhistas - se habilitarem sem perder o direito ao exercício de voto, desde que se legitimem – por meio de petição de impugnação, nos termos dos artigos 10, § 5º, combinado com artigo 13 da lei falimentar, perante o administrador judicial - antes da assembléia de credores.

E mais, a lei não exige do credor trabalhista a condicionante de propor ação na justiça laboral para se habilitar no quadro geral. O crédito do trabalhador poderá ser reconhecido pelo próprio administrador judicial, nos termos do artigo 6º, parágrafo segundo da LFR<sup>9</sup>, visto que, normalmente, vários são os documentos que cancelam a caracterização do débito, tais como termo de rescisão de contrato não adimplido, recibos salariais não pagos, extratos de FGTS, entre outros, sendo esta fase do processo recuperativo, mera verificação creditícia.

Nesse sentido, inclusive, afirma Sérgio Campinho, ser a referida etapa, tão somente, fase administrativa, que não exige a apuração judicial prévia, visto que, ainda, as habilitações serão verificadas pelo administrador, através da contabilidade, balanços, extratos<sup>10</sup> etc..

No entanto, aqui, agiu corretamente o legislador, pois, para a simples formação de um quadro de credores, não há mesmo necessidade de jurisdição. Se o administrador, no exercício de seu trabalho, elabora o quadro-geral e todos estão de acordo, tal quadro deve apenas ser apresentado em juízo para os fins de direito, não havendo qualquer

---

<sup>9</sup> Artigo 6º, § 2º, da LRF: “É permitido pleitear, perante o administrador judicial, habilitação, exclusão ou modificação de créditos derivados da relação de trabalho, mas as ações de natureza trabalhista, inclusive as impugnações a que se refere o art. 8º desta Lei, serão processadas perante a justiça especializada até a apuração do respectivo crédito, que será inscrito no quadro-geral de credores pelo valor determinado em sentença”.

<sup>10</sup> CAMPINHO, Sérgio. **Falência e recuperação de empresa: o novo regime da insolvência empresarial**. 3. ed. Rio de Janeiro. Renovar, 2008, p. 113.

necessidade de decisões do juiz, tendo em visto que todas as partes estão de acordo com a classificação feita e com os valores apontados<sup>11</sup>.

Dentro, ainda, do artigo 6º, § 2º da LFR, observa-se o estabelecimento de resguardos, quanto às ações que ainda tramitem na Justiça do Trabalho, no momento do pedido de recuperação, sem que haja liquidez. Por óbvio, mesmo com o pedido de recuperação em curso, permanecerá o processamento das ações trabalhistas na seara especializada, até que se efetive a apuração definitiva dos respectivos créditos.

Há que se ressaltar ainda o disposto no artigo 6º, §3º da LFR<sup>12</sup>, que para salvaguardar o crédito dos trabalhadores, estabeleceu a possibilidade do juiz trabalhista determinar a reserva estimada da importância eventualmente devida aos trabalhadores, em decorrência de Reclamações Trabalhistas ilíquidas, quando a fonte empregadora encontrar-se em recuperação judicial, já que não haveria possibilidade de o Juízo falimentar aguardar o trânsito em julgado e posterior liquidação das referidas reclamações trabalhistas, sob pena de se retirar a efetividade e até mesmo inviabilizar a recuperação.

Para isto, poderá a parte interessada dirigir petição ao próprio juiz do trabalho, requerendo a reserva do provável valor a receber. De ofício, o magistrado da especializada laboral remeterá o pedido ao juízo da falência, que deverá realizar a salvaguarda provisória do *quantum* a apurar. Caso a ação trabalhista seja julgada improcedente, ou o valor reservado minorado pela sentença, a referida pecúnia retornará a disponibilidade do empresário. Já no caso de procedência, o valor da decisão trabalhista substituirá, no quadro geral dos credores, a estimativa lançada quando da habilitação.

## 2.1 A EXECUÇÃO TRABALHISTA NA RECUPERAÇÃO JUDICIAL

Como já destacado anteriormente, por força do artigo 114 da Constituição Federal, não pairam dúvidas acerca da competência da Justiça Especial do

---

<sup>11</sup> BEZERRA FILHO, Manoel Justino. **Nova Lei de Recuperação e Falência comentada**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005, p. 67.

<sup>12</sup> § 3º - O juiz competente para as ações referidas nos §§ 1º e 2º deste artigo poderá determinar a reserva da importância que estimar devida na recuperação judicial ou na falência, e, uma vez reconhecido líquido o direito, será o crédito incluído na classe própria.

Trabalho, para processar ações trabalhistas em fase de conhecimento. Por outro lado, questionamentos surgiram quanto ao processamento da execução laboral, a partir da recuperação judicial.

A princípio, cabe destacar que o artigo 6º, § 4º da LFR estabelece a suspensão do curso de todas as ações e execuções vigentes em face do devedor, inclusive, na Justiça do Trabalho, pelo prazo improrrogável de 180 dias, após o deferimento do despacho de processamento da recuperação judicial. Tal medida tem por objetivo não obstaculizar, provisoriamente, a capacidade financeira do requerente. A preocupação é mantê-lo a salvo das solicitações de pagamento de credores, enquanto elabora o plano de recuperação. Neste sentido, inclusive, posiciona-se Nelson Abrão:

No procedimento de reerguimento, ela se explica a título principal pela preocupação de dar à empresa um tempo de descanso para elaborar o plano. Ela repousa sobre a idéia de que o interesse imediato dos credores pode e deve desvanecer-se por um tempo diante dos imperativos econômicos e sociais que comandam o reerguimento da empresa<sup>13</sup>.

No caso da execução trabalhista liquidada, dúvidas pairavam acerca da competência para promoção da expropriação creditícia. Isto porque, vários juizes do trabalho, mesmo com a inclusão do crédito laboral no plano de recuperação aprovado, persistiam em exigir o cumprimento de suas sentenças pelas vias específicas do processo do trabalho, bloqueando bens, valores e, conseqüentemente, prejudicando os objetivos recuperativos da Lei n.º 11.101/2005.

A princípio, cabe destacar que o artigo 76 da LFR estabelece a indivisibilidade do juízo falimentar para processar todas as ações incidentes sobre bens, interesses e negócios do falido, ressalvadas as questões trabalhistas, tão somente até o fim da cognição processual. Esta opção legislativa, em linhas gerais, já constava na lei falimentar revogada - Decreto-lei n.º 7.661/1945 – artigos 7º, §§ 2º e 3º e 23, com a chancela, inclusive, da doutrina:

A unidade do juízo falimentar é ditada [...] pela natureza coletiva do processo de falência e pelo princípio da par *condicio creditorum*. Todos os credores que ocorrem ao processo de falência devem ser tratados com igualdade em relação aos demais credores da mesma categoria. Somente a unidade e a universalidade do juízo poderiam assegurar a realização dessas regras<sup>14</sup>.

---

<sup>13</sup> NELSON, Abrão. **O novo direito falimentar: nova disciplina jurídica da crise econômica da empresa**. São Paulo: RT, 1985, p. 118.

<sup>14</sup> REQUIÃO, Rubens. **Curso de Direito Falimentar**. v. 1. São Paulo: Saraiva, 1995, p. 87.

Na Lei n.º 11.101/2005, tal orientação foi integralmente mantida. Com isso, independentemente de ser na recuperação judicial, a competência para expropriar os créditos, mesmo os trabalhistas, é atraída para o juízo falimentar, visto que passa a ser ele o único responsável pelo processamento de todas as causas e ações com incidência direta na universalidade jurídica de bens e créditos pertencentes ao recuperando. Comentando o sistema legal vigente, Maria Cristina Vidotte Blanco Tarrega, esclarece que “no juízo falimentar se processam concurso creditório, arrecadação dos bens do falido, habilitação de créditos, pedidos de restituição e demais ações, reclamações e negócios de interesse da massa”<sup>15</sup>.

Na verdade, a amplitude de competência do juízo falimentar decorre do princípio do *condicio creditorum*, que estabelece tratamento isonômico a todos os credores de uma mesma categoria. Neste sentido, pode-se citar o trecho fundamentador constante em recurso extraordinário 583.955-9, de relatoria do ministro Ricardo Lewandowski, em conflito de competência da Justiça do Trabalho, com a Justiça Estadual Comum (1ª Vara Empresarial da Comarca do Rio de Janeiro), em processo envolvendo a companhia aérea Varig:

Destarte, instala-se, no processo de falência, o denominado juízo universal, que atrai todas as ações que possam afetar o patrimônio da empresa em processo de quebra ou recuperação judicial. Cuida-se, em suma, do juízo competente para conhecer e julgar todas as demandas que exijam uma decisão uniforme e vinculação *erga omnes*.

Convém sublinhar, desde logo, que o juízo universal da falência atrai apenas os créditos consolidados, quer dizer, dele estão excluídos, a teor do art. 6º, §§ 1º, 2º e 7º, da Lei 11.101/2005, as ações que demandarem quantia ilíquida, as trabalhistas e as de natureza fiscal, as quais terão prosseguimento nos juízos especializados<sup>16</sup>.

Para parte da doutrina, porém, após o período de sustação legal, os débitos trabalhistas derivados de títulos executivos não constantes no plano recuperativo poderão ser normalmente executadas na Justiça do Trabalho, não sendo atraídos pela competência falimentar em função da inexistência de novação. Porém, o STJ – responsável pelo julgamento de conflitos de competência entre a justiça do trabalho

---

<sup>15</sup> TARREGA, Maria Cristina Vidotte Blanco. Comentários aos artigos 70 ao 82. DE LUCCA, Newton e SIMÃO FILHO, Adalberto (Coords). *Comentários à Nova Lei de Recuperação de Empresas e de Falências*, cit. p.342.

<sup>16</sup> Supremo Tribunal Federal. RE: 583.955-9 (RIO DE JANEIRO) Relator: Min. Ricardo Lewandowski. Publicação em DO. .... Disponível em < <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/RE583955RL.pdf>>. Acesso em 17 de fevereiro de 2014.

e varas falimentares especializadas - tem se posicionado pela aplicação do princípio da universalidade do juízo, afirmando que ultrapassada a fase de cognição e havendo o deferimento da recuperação judicial os créditos trabalhistas devem ser remetidos obrigatoriamente à especializada falimentar<sup>17-18</sup>. Nesta linha de argumento, pode-se citar, também, a lição de Alexandre Alves Lazzarini:

O processo de recuperação judicial (como no de falência) instaura um juízo coletivo para onde devem confluir todos os credores sujeitos à recuperação judicial, inclusive aqueles credores que postulam seu direito perante o juízo individual, seja ele na Justiça Comum ou na Justiça do Trabalho.

[...]

Na recuperação judicial busca-se dar tratamento igualitário, obedecidas as regras legais e o que foi disposto pelos credores (e não pelo devedor), como forma de pagamento, onde todos os credores de uma mesma classe (trabalhadores, quirografários etc.) recebam 'cada um, um pouco'; acrescente-se a isso que os credores apostam que a devedora (empresa em crise) irá se restabelecer, manter empregos e pagar o que deve.

**<sup>17</sup> CONFLITO POSITIVO DE COMPETÊNCIA. RECUPERAÇÃO JUDICIAL. JUÍZO UNIVERSAL. EXECUÇÕES TRABALHISTAS. PROSSEGUIMENTO. IMPOSSIBILIDADE. AÇÕES DE CONHECIMENTO PROPOSTAS PERANTE A JUSTIÇA DO TRABALHO. PROSSEGUIMENTO ATÉ A APURAÇÃO DO CRÉDITO.**

1. Há de prevalecer, na recuperação judicial, a universalidade, sob pena de frustração do plano aprovado pela assembléia de credores, ainda que o crédito seja trabalhista.

2. "Com a edição da Lei n. 11.101/05, respeitadas as especificidades da falência e da recuperação judicial, é competente o respectivo Juízo para prosseguimento dos atos de execução, tais como alienação de ativos e pagamento de credores, que envolvam créditos apurados em outros órgãos judiciais, inclusive trabalhistas, ainda que tenha ocorrido a constrição de bens do devedor" (CC 90.160/RJ, DJ de 05.06.2009).

3. As ações de conhecimento em trâmite na Justiça do Trabalho devem prosseguir até a apuração dos respectivos créditos. Em seguida, **serão processadas no juízo universal da recuperação judicial as respectivas habilitações.**

4. Conflito de competência conhecido para declarar - com as devidas ressalvas concernentes às ações de conhecimento trabalhistas - a competência do Juízo de Direito da 1ª Vara de Falências e Recuperações Judiciais de São Paulo - SP. (CC 103.025/SP, Rel. Ministro FERNANDO GONÇALVES, SEGUNDA SEÇÃO, julgado em 14/10/2009, DJe 05/11/2009)

**<sup>18</sup> CONFLITO POSITIVO DE COMPETÊNCIA. VASP. EMPRESA EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL. PLANO DE RECUPERAÇÃO APROVADO E HOMOLOGADO. EXECUÇÃO TRABALHISTA. SUSPENSÃO POR 180 DIAS. ART. 6º, CAPUT E PARÁGRAFOS DA LEI 11.101/05. MANUTENÇÃO DA ATIVIDADE ECONÔMICA. FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA. INCOMPATIBILIDADE ENTRE O CUMPRIMENTO DO PLANO DE RECUPERAÇÃO E A MANUTENÇÃO DE EXECUÇÕES INDIVIDUAIS. PRECEDENTE DO CASO VARIG - CC 61.272/RJ. CONFLITO PARCIALMENTE CONHECIDO.**

1. A execução individual trabalhista e a recuperação judicial apresentam nítida incompatibilidade concreta, porque uma não pode ser executada sem prejuízo da outra.

2. A novel legislação busca a preservação da sociedade empresária e a manutenção da atividade econômica, em benefício da função social da empresa.

3. A aparente clareza do art. 6º, §§ 4º e 5º, da Lei 11.101/05 esconde uma questão de ordem prática: a incompatibilidade entre as várias execuções individuais e o cumprimento do plano de recuperação.

4. "A Lei nº 11.101, de 2005, não terá operacionalidade alguma se sua aplicação puder ser partilhada por juízes de direito e por juízes do trabalho." (CC 61.272/RJ, Segunda Seção, Rel. Min. Ari Pargendler, DJ de 25.06.07).

5. Conflito parcialmente conhecido para declarar a competência do Juízo da 1ª Vara de Falências e Recuperações Judiciais da Comarca de São Paulo." (CC 73380/SP, Rel. Ministro HÉLIO QUAGLIA BARBOSA, DJe de 21/11/2008).

[...]

Assim, a manutenção das execuções individuais em detrimento da recuperação da empresa implica autorizar que alguns trabalhadores prejudiquem milhares de outros reclamantes e aqueles outros que ainda trabalham na empresa e dela retiram seu sustento, ferindo o direito individual de cada um, sem considerar uma coletividade maior, composta por pessoas prestadoras de serviços e fornecedoras de produtos, por exemplo<sup>19</sup>.

Ao que se percebe, a LFR, bem como sua interpretação jurisprudencial, não restringiu a percepção dos créditos trabalhistas. Na verdade, estabeleceu novos paradigmas para o recebimento, ao introduzir no sistema jurídico o instituto da recuperação judicial, que objetiva, implicitamente, manter em funcionamento a atividade empresarial. No mais, aparentemente, a conduta não feriu os preceitos do artigo 114 da Constituição, pois manteve a resolução das controvérsias trabalhistas na seara especializada, restringindo a operacionalização do juízo falimentar, tão somente, aos atos expropriatórios de bens.

## 2.2 O PAGAMENTO DOS CREDORES TRABALHISTAS

Outro importante reflexo decorrente da recuperação judicial dentro do contrato de trabalho, que promove substanciais alterações, é observado no artigo 54 da LFR. Isto porque, a lei falimentar estabeleceu o prazo limite de um ano para o recuperando solver os passivos trabalhistas, bem como os decorrentes de acidente de trabalho. Percebe-se, então, a preocupação do legislador em limitar o lapso temporal para pagamento dos trabalhadores, como forma de amenizar os prejuízos decorrentes do atraso salarial.

É condição de validade do plano, estando a questão afeta ao controle judicial de sua legalidade, o respeito ao limite temporal, estabelecido no artigo 54, para que se paguem os créditos de natureza trabalhista. Dispõe o mencionado preceito que não poderá ser contemplado 'prazo superior a 1 (um) ano para pagamento dos créditos derivados da legislação do trabalho ou decorrentes de acidente de trabalho até a data do pedido de recuperação'<sup>20</sup>.

---

<sup>19</sup> LAZZARINI, Alexandre Alves. A recuperação judicial de empresas: alguns problemas na sua execução. São Paulo: **Revista de Direito Bancário e do Mercado de Capitais**. RT. Ano 10. n. 38. p. 93-106. Out./Dez. de 2007, p. 97.

<sup>20</sup> CAMPINHO, Sérgio. **Falência e recuperação de empresa: o novo regime da insolvência empresarial**. 3. ed. Rio de Janeiro. Renovar, 2008, p. 161.



O problema, porém, é que a lei é omissa quanto o marco inaugural da referida contagem, cabendo a doutrina digladiar-se acerca do tema. Para alguns, como Jorge Lobo<sup>21</sup>, teria início o prazo a partir da concessão da recuperação. Aparentemente, contudo, tal forma de pensar, aparentemente, apresenta incoerência com a própria lei vigente. Se a LFR pretendeu, explicitamente, amenizar - com a limitação temporal - os prejuízos do trabalhador, estabelecendo prazo limite para pagamento, não é sensato estender o referido lapso de quitação, a seu máximo potencial. Isto porque, na prática, do pedido à concessão da recuperação judicial, normalmente muitos meses - e até anos - se passam, o que, provavelmente, pode levar a ruína à saúde financeira do trabalhador.

Para Manoel Justino Bezerra Filho, o prazo para pagamento deve ser contado a partir do dia do ajuizamento do pedido de recuperação, pois representa maior benefício ao trabalhador<sup>22</sup>. De fato, tal lógica poderia até mesmo ser aceita, tendo como fundamento, principalmente, nos princípios de proteção ao operário. Porém, não se pode concordar com o referido marco temporal, em função, principalmente, de sua precocidade.

Imaginar o início da contagem do prazo de um ano, a partir do protocolo do pleito recuperativo, permitiria supor a possibilidade do requerente, desde logo, iniciar o pagamento dos credores trabalhistas, conforme pretenda fazer constar no futuro plano de recuperação, sem ao menos tê-lo apresentado em juízo<sup>23</sup>, tampouco, sem submetê-lo aos próprios impactados pela estratégia de pagamento, os empregados. Neste sentido, poderiam os credores trabalhistas, oporem-se a receber valores a eles devidos, sob condições ainda desconhecidas, o que de antemão já inviabilizaria parcialmente o plano de recuperação do devedor.

Em sentido contrário, aparentemente, dotada de maior lógica, Frederico Augusto Monte Simionato, entende que “o prazo deve ser contado a partir da

---

<sup>21</sup> LOBO, Jorge. **Comentários à Lei de Recuperação de Empresas**. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 146.

<sup>22</sup> BEZERRA FILHO, Manoel Justino. **Nova Lei de Recuperação e Falência comentada**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005, p. 162.

<sup>23</sup> Somente após o despacho de processamento da recuperação é que se inicia o prazo limite de 60 dias para apresentação em juízo do plano de recuperação, inclusive, constando os créditos trabalhistas e decorrentes acidente de trabalho.

aprovação do plano de recuperação”<sup>24</sup>, sendo que se a medida processual tramitou até este ponto, todos os credores, ao menos, dos termos da estratégia de pagamento já tomaram ciência. No mais, a partir do despacho de processamento da recuperação, os credores gozam do prazo máximo de 150 dias para aprovar o plano, conforme artigo 56 § 1º, o que não representa tamanho malefício aos empregados.

Como se percebe, o artigo 54 da LFR apresenta clara flexibilização dos direitos laborais, pois numa situação de normalidade, não poderia o trabalhador abrir mão de seus créditos, parcelando-os em até 12 vezes. O princípio da indisponibilidade é relativizado, sem sequer oportunizar a participação do ente sindical, visto que os empregados podem votar por si só, se assim o desejarem<sup>25</sup>.

Outro dever imposto pela Lei n.º 11.101/2005, em artigo 54, parágrafo único, em relação aos créditos dos trabalhadores, diz respeito à necessidade de se realizar a quitação, no prazo máximo de 30 dias, dos três últimos salários dos trabalhadores, caso vencidos antes do pedido da recuperação, limitados, porém, a cinco salários mínimos por pessoa.

A primeira discussão que se deve tratar neste ponto, diz respeito à amplitude do conceito de salários. Neste sentido, cabe a lição de Amauri Mascaro Nascimento, que entende:

[...] salário é a totalidade das percepções econômicas dos trabalhadores, qualquer que seja a forma ou meio de pagamento, quer retribuam o trabalho efetivo, os períodos de interrupção do contrato e os descansos computáveis na jornada de trabalho. Não integram o salário as indenizações, inclusive as diárias e ajudas de custo, os benefícios e complementações previdenciárias, os recolhimentos sociais e parafiscais, os pagamentos de direitos intelectuais e outros pagamentos não considerados por lei. Indenizações diferem dos salários pela sua finalidade, que é a reparação de danos ou ressarcimento de gastos do empregado, como as diárias e ajudas de custo, as indenizações adicionais de dispensa etc. Os recolhimentos sociais, como contribuição sindical, contribuição do FGTS, contribuições para a previdência social, também não se confundem com salários<sup>26</sup>.

Desta forma, possuindo natureza salarial, como adicionais de insalubridade, periculosidade, horas extraordinárias etc., e estando dentro do limite de cinco salários mínimos por pessoa, o empregador deve realizar a quitação das parcelas.

---

<sup>24</sup> SIMIONATO, Frederico Augusto Monte. **Tratado de Direito Falimentar**. Rio de Janeiro: Forense, 2008, pp. 176/177.

<sup>25</sup> Bem verdade, que o artigo 37, parágrafos 5º e 6º da LFR dispõe da possibilidade do empregado se fazer representar por órgãos representativos de classe.

<sup>26</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 863.

Na verdade, a preocupação é manter as condições de subsistência para o trabalhador, sem que haja, em função das dificuldades financeiras, a quitação integral das dívidas e o maior comprometimento da empresa.

Há que se destacar, também, que da mesma forma da obrigação de pagamento dos trabalhadores em até 1 ano, dúvidas pairam na doutrina quanto ao início da contagem do prazo de 30 dias para a quitação dos três últimos salários. Marcelo Papaléo de Souza<sup>27</sup> e Manoel Justino Bezerra Filho<sup>28</sup> entendem ter início o referido lapso a partir da juntada do plano de recuperação, sob pena de convolação em falência. Já para Frederico Augusto Monte Simionato<sup>29</sup>, o limite de trinta dias iniciar-se-ia após a aprovação do plano, quando este se torna vinculativo.

Ao que parece, o parágrafo único do artigo 54, valeu-se de linguagem indireta, para alcançar seu objetivo. Na verdade, a intenção do texto legal é não possibilitar a inclusão no plano, de mecanismos para o pagamento dos três últimos salários do trabalhador, de forma diversa do texto normativo. No fundo, dentro da recuperação judicial, a vinculação do empresário ao pagamento destes valores, somente se efetiva com a aprovação do plano, sem o qual não se pode exigir, nestes modos, a quitação do devedor.

Interessante é notar que outras legislações falimentares pelo mundo também se utilizam de mecanismos para resguardar a capacidade alimentar dos trabalhadores, quando a fonte de trabalho encontra-se em processo recuperativo, ou em insolvência. Na Argentina, por exemplo, a Lei n.º 24.522/1995, modificada pela Lei n.º 26.086/2006 estabeleceu o prazo de dez dias após o informe do síndico a respeito dos créditos trabalhistas, para autorizar o pronto pagamento de remunerações devidas ao trabalhador, bem como indenizações acidentárias ou de enfermidades, sem fixar limites valorativos. Na legislação portuguesa, por sua vez, a Lei n.º 35, de 29 de junho de 2004, em seu artigo 316, faz referência ao pagamento de um salário mínimo, pelo Fundo de Garantia Salarial, em caso de descumprimento pelo empregador do pagamento dos créditos dos empregados, decorrentes da

---

<sup>27</sup> SOUZA, Marcelo Papaléo de. **A Lei de Recuperação e Falência e as suas conseqüências no Direito e no Processo do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 199.

<sup>28</sup> BEZERRA FILHO, Manoel Justino. **Nova Lei de Recuperação e Falência comentada**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005, p. 162.

<sup>29</sup> SIMIONATO, Frederico Augusto Monte. **Tratado de Direito Falimentar**. Rio de Janeiro: Forense, 2008, pp. 176/177.

insolvência no contrato de trabalho. Na Espanha, também, existe um instituto específico, denominado de FOGASA, que paga importância não superior ao dobro do salário mínimo diário, pelo número máximo de 120 dias, em caso de salário pendente por insolvência empresarial<sup>30</sup>.

O que se percebe a partir da experiência legislativa destes e outros países é que, de fato, o legislador brasileiro, ao limitar o imediato pagamento dos créditos salariais dos trabalhadores, sucumbiu diante dos interesses do capital. Pouco importa a energia de trabalho empregada, tampouco a função social das empresas, ao que parece, a LFR, com essas atitudes, afigura-se mais como um instrumento voltado para o interesse capitalista.

### 2.3 A REDUÇÃO SALARIAL COMO MEIO DE SOERGUMENTO DA EMPRESA

Entre os meios terapêuticos listados como forma de recuperação da empresa em crise econômica – constantes no artigo 50 da LFR - encontra-se a redução salarial. Por óbvio, tal mecanismo – se levado em consideração a partir das conquistas sociais do direito laboral no tempo – apresenta-se, aparentemente, eivado pelo vício da injustiça e da ilegalidade. Isto porque, no Direito do Trabalho, há princípios protetores que cancelam o entendimento de correr por conta do empregador os riscos do empreendimento. Se a fonte empregadora encontra-se em crise financeira, o trabalhador permanece protegido pelas nuances da legislação especializada, devendo arcar aquele que faz uso da energia laboral, com o ônus da turbulência.

Neste sentido, cabe citar a brilhante lição de Rodolfo Pamplona Filho, que observa essa peculiaridade e impõe que: "quem deve assumir os riscos da atividade econômica (ou mesmo os riscos econômicos da atividade) é o empregador, e não o empregado, que se subordina juridicamente, de forma absoluta, ao poder patronal de direção"<sup>31</sup>. No mais, a proteção ao salário justifica-se por sua natureza alimentar,

---

<sup>30</sup> SOUZA, Marcelo Papaléo de. **A Lei de Recuperação e Falência e as suas conseqüências no Direito e no Processo do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009, pp. 199/200.

<sup>31</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Responsabilidade civil nas relações de trabalho e o novo Código Civil brasileiro**. Disponível em <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6723>. Acesso em 01 de fevereiro de 2014.

sendo parte integrante de um conjunto de valores sociais dentro dos institutos jurídicos brasileiros, que subsidiam a própria dignidade da pessoa humana.

Por outro lado, convocar o empregado a participar do processo recuperativo, abrindo mão de determinadas vantagens e direitos, de forma provisória, pode representar – acrescido a outros meios de recuperação – o marco inicial para o retorno da capacidade econômica da empresa em crise e levar, conseqüentemente, a manutenção do emprego e da fonte de renda. Dentro dessa perspectiva, a doutrina oferece parâmetros de legalidade e legitimidade a serem utilizados para redução dos direitos trabalhistas, nos contratos em curso.

Vale citar, nesse aspecto, o rol elaborado por Célio Horst Waldraff, na obra “A nova lei de falência e o direito do trabalho: aspectos práticos”. Para o autor, a recuperação judicial não pode simplesmente propor a redução dos salários, ou a modificação do contrato, sem que efetivas condicionantes à atividade empresarial em crise, sejam consideradas. Para a redução salarial seria necessária a conjugação dos seguintes requisitos: temporariedade, comutatividade, limitação, proporcionalidade, reciprocidade e intervenção sindical. Assim, como medida de verificação dos argumentos listados na obra, merece exame pormenorizado cada um destes paradigmas, sempre levando em consideração a incidência de dispositivos constitucionais, da lei falimentar e, principalmente, da CLT<sup>32</sup>.

### **2.3.1 Condicionantes para redução salarial dentro da recuperação judicial**

A primeira condicionante para a redução salarial, dentro do processo recuperativo, seria a **temporariedade**. Aqui é possível indexar, interpretativamente, o disposto no artigo 61 da LFR - que condiciona a duração máxima do cumprimento do plano de recuperação há dois anos após o deferimento da medida processual - com o artigo 503, parágrafo único da CLT, que invoca a necessidade de ocorrer à cessação da minoração salarial, em caso de força maior, quando ultrapassada a dificuldade enfrentada pela fonte empregadora.

Destas premissas legais e sem a preocupação com a vigência plena do referido artigo consolidado – que para muitos, inclusive, estaria parcialmente

---

<sup>32</sup> WALDRAFF, Célio Horst. **A nova lei de falência e o direito do trabalho: aspectos práticos**. Curitiba: Gênese, 2005, p. 157.

revogado - poder-se-ia estabelecer como limite para a redução salarial, o prazo de cumprimento do plano, nunca superior a dois anos. Restabelecida integral ou parcialmente a empresa, sem qualquer prejuízo, os trabalhadores devem retornar a seu anterior *status* salarial.

O segundo requisito para a alteração no salário, dentro da recuperação, deve ser, segundo Célio Horst Waldraff, a **comutatividade**. Dentro do processo recuperativo, tal condição representaria o lançamento de determinadas compensações aos prejudicados, em função dos prejuízos vividos. Neste sentido, como o empregador, dentro do contrato de trabalho, é aquele que assume com exclusividade o ônus do vínculo, a delegação ao trabalhador, mesmo que de forma parcial, de encargos que lhe são alheios – com a redução de seu salário – careceria do estabelecimento de cláusulas que possibilitem a compensação equivalente ao prejuízo a ser experimentado. Um exemplo típico seria a instituição expressa de garantia de emprego, com a vedação da dispensa sem justa causa, pelo período que perdurasse o processo recuperativo<sup>33</sup>.

Bem verdade, que nada obsta que o empresário ou a sociedade empresária dilatem este prazo, pois assim demonstrariam aos empregados que a empresa está, de fato, comprometida com sua função social e, principalmente, com a manutenção de seus postos de trabalho.

Outro requisito para a redução salarial, dentro do processo recuperativo, seria o reconhecimento de um **limite para a minoração salarial**, mesmo com a participação do sindicato representativo da classe.

Por óbvio e em consequência de preceito constitucional, mesmo com a crise financeira e o deferimento da recuperação judicial, a nenhum empregado pode ser imposto o recebimento de salário inferior ao mínimo legal. Porém, para aqueles que ultrapassam este teto, afetaria a estabilidade financeira do trabalhador, a inexistência de paradigma máximo para a redução. Uma saída - utilizando-se de exegese sistemática, mas sem a preocupação com a constitucionalidade isolada do texto legal – pode ser encontrada na parte final do *caput* do artigo 503 da CLT, que estabelece como parâmetro, a redução máxima de 25%, em caso de força maior ou prejuízo comprovado. Desta forma, ao se apropriar, analogicamente, do limite

---

<sup>33</sup> WALDRAFF, Célio Horst. **A nova lei de falência e o direito do trabalho: aspectos práticos**. Curitiba: Gênese, 2005, p. 158.

previsto na legislação trabalhista, a capacidade econômica do empregado, não seria avassaladoramente destruída, quando da incidência de crise na fonte produtiva.

A condicionante seguinte para o reconhecimento da minoração salarial seria a aplicação de **condutas proporcionais**, que imporiam, dentro da recuperação judicial, na redução isonômica dos ganhos de todos os empregados, independente de função ou patamar salarial. Neste caso, o subsídio analítico para tal requisito, também seria o artigo 503 da CLT, que veda a redução em caráter discriminatório de salários, levando em consideração paradigmas como classe ou seguimento de atuação dentro da empresa<sup>34</sup>.

De fato, aplicar a proporcionalidade na redução salarial, apresenta-se como medida que se impõe, pois motiva o senso de participação efetiva de todos, absolutamente todos os empregados no conjunto de medidas para auxiliar o reestabelecimento da empresa, de modo a impedir que situações lamentáveis, tal como a não participação de empregados do alto escalão no plano de recuperação da empresa, possa vir a ocorrer.

Complementando a proporcionalidade, a próxima condicionante para a redução dos vencimentos dos trabalhadores seria a **reciprocidade**, segundo o qual o plano de recuperação deve prever formas de sacrifício recíproco, também aos demais credores e dirigentes da empresa. Não só os empregados devem ser prejudicados.

Ainda, para efetivação da minoração salarial, dentro da recuperação, deve-se levar em consideração a **ampla participação sindical** no processo recuperativo, uma vez que o artigo 7º, inciso VI da Constituição Federal prevê a necessidade de os órgãos representativos da classe de trabalhadores devem participar de todas as negociações que discutam a redução de salários ou de jornada de trabalho. Na verdade, não bastaria a existência de todos os pressupostos listados acima, caso persistisse a ausência de anuência sindical, através de acordo coletivo. Neste sentido, adverte Amauri Mascaro Nascimento:

O acordo coletivo com o sindicato é a forma que oferece maior segurança jurídica e como é um dos instrumentos válidos, nada impede que pelo mesmo sejam efetivadas medidas flexibilizadoras, inclusive redução salarial a que se refere o artigo 7º, VI, da Constituição Federal que contempla o princípio da irredutibilidade salarial, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo com o sindicato [...] É possível dizer que

---

<sup>34</sup> WALDRAFF, Célio Horst. **A nova lei de falência e o direito do trabalho: aspectos práticos**. Curitiba: Gênese, 2005, p. 157, p. 158.

enquanto a recuperação extrajudicial mantém a integralidade e os prazos de cumprimento das obrigações trabalhistas, na recuperação judicial os créditos do trabalhador podem ser negociados pela via coletiva, desde que isso se disponha os interessados<sup>35</sup>.

Há que se destacar, também, que o artigo 37, § 5º da Lei n.º 11.101/2005 estabelece a possibilidade dos sindicatos de trabalhadores representarem em assembléia de credores, empregados nomeados por procuração, ou aqueles ausentes, o que demonstra a força da representação de classe para a aprovação de medidas envolvendo créditos trabalhista.

No mais, mesmo sabendo que o desemprego atenta contra a dignidade humana e que, constitucionalmente, a empresa cumpre uma função social, pois impulsiona a economia, gera renda, empregos etc., não se pode negar que praticamente a totalidade das normas do Direito do Trabalho é de ordem pública e as relações trabalhistas correspondem a um *jus cogens*.

Porém, há que se sensibilizar para a possibilidade de relativização da imperatividade da norma, o que foi feito, inclusive, pela Constituição. Se o Direito do Trabalho tem por escopo proteger a personalidade humana, seria insensato desconsiderar a vontade da classe trabalhista, quando preferisse a aprovação da redução salarial, como medida de manutenção da fonte de emprego, fundamento axiológico do artigo 7º, inciso VI da Constituição e artigo 50, inciso VIII da Lei n.º 11.101/2005.

A mera redução salarial, dificilmente é capaz de levar a empresa recuperanda a retirar-se da insolvência. Porém, conjugada com outros meios recuperativos viáveis e isonômicos, pode auxiliar na recuperação da fonte produtiva, mantendo a renda e o emprego.

Desta maneira, desde que observados os direitos fundamentais dos empregados, a sociedade deve almejar a viabilidade da recuperação judicial de empresas, preocupando-se, porém, em analisar, com critérios, as estratégias de pagamento apresentadas pelo devedor, que, obrigatoriamente, deve constar sacrifícios recíprocos aos envolvidos, visando alcançar os postulados da justiça social, da livre iniciativa e da dignidade da pessoa humana.

---

<sup>35</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Falências, Recuperação de Empresas e o Contrato de Trabalho. São Paulo. **LTr, revista legislação do trabalho**. v. 69, p. 903-909, ago. 2005, p. 905/906.



## 2.4 A SUCESSÃO TRABALHISTA E A RECUPERAÇÃO JUDICIAL

A matéria tratada neste tópico é, sem dúvida, uma das mais polêmicas dentro da inter-relação Direito do Trabalho e Direito Falimentar. Trata-se da responsabilidade advinda da sucessão, em face da aquisição ou alteração na propriedade empregadora, envolvida na recuperação judicial. Isto porque, como mais tarde será demonstrado, paira, ainda hoje, em parte da doutrina e jurisprudência, entendimentos, quando da aplicação da Lei n.º 11.101/2005, que contrariam preceitos justralhistas, ligados, principalmente, a sucessão de estabelecimentos empresariais.

Como já destacado em tópico específico, a CLT elenca como regra geral a não afetação dos direitos dos trabalhadores, quando da alteração na propriedade da fonte empregadora (artigos 10 e 448). Neste sentido, inclusive, pode-se citar a lição de Mozart Victor Russomano que afirma: “[...] se a mudança se dá na propriedade da empresa, caracteriza-se a ‘sucessão’ e o sucessor responde pelos contratos e pelos direitos dos empregados”<sup>36</sup>.

Não há dúvida, que o contrato de trabalho é vinculado ao princípio da continuidade da relação de emprego, o que, conseqüentemente conduz a presunção, durante seu curso temporal, da manutenção de conquistas, sem que um novo instrumento formal seja necessário. Neste sentido, também, o referido princípio garante a estabilidade do vínculo, mesmo quando alterações subjetivas no pólo contratante se perfazem.

Os direitos adquiridos pelo empregado permanecerão indexados à atividade empresarial desenvolvida, sendo que a sucessão por si só - que representa a assunção do ativo e passivo do negócio como um todo, ou de agências, filiais ou sucursais - não é capaz de romper a relação anteriormente constituída entre o trabalhador e a atividade empresarial com os bens que a guarnecem. Os empregados, por força do direito outrora adquirido, permanecem envoltos à proteção da atividade, ou do patrimônio indexado a seu labor.

Por sua vez, a interpretação da Lei n.º 11.101/2005 tem apontado, em alguns casos, para outro sentido. Paira, ainda, dúvidas quanto ao reflexo da sucessão

---

<sup>36</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1992, p. 402.

empresarial, dentro do contrato de trabalho. Entendimentos de juizes falimentares e até mesmo de parte da doutrina, tem afirmado que no caso de alienação decorrente de recuperação judicial - não persistirá a responsabilidade obrigacional do adquirente pelos débitos trabalhistas pretéritos, o que será mais adiante analisado.

#### **2.4.1 Responsabilidade trabalhista em função do trespasse ou arrendamento de estabelecimento empresarial**

Importante é observar que a LFR estabelece como exemplo de meio recuperativo para a empresa em dificuldade econômica, em seu artigo 50, inciso VII, a realização de “trespasse ou arrendamento de estabelecimento, inclusive à sociedade constituída pelos próprios empregados”. *A priori*, a compreensão deste preceito legal, passa pela conceituação prévia do instituto do trespasse, a fim de se estabelecer um posicionamento acerca da possibilidade desta medida jurídica auxiliar no soerguimento de uma empresa em crise financeira.

Muito comum no pragmatismo empresarial, o trespasse nada mais é, do que o negócio jurídico que implica na alienação do complexo organizado de bens corpóreos e incorpóreos, que formam o estabelecimento empresarial. Não se trata da venda individualizada ou desconexa de bens, mas sim, da negociação de determinada generalidade, que inclui, inclusive, a mudança de titularidade do próprio estabelecimento – ou de parte deste, tais como filiais e sucursais como um todo. Para o direito empresarial, só há trespasse quando a alienação inclui a mais valia incidente sobre o complexo de bens<sup>37</sup>. Nem sempre as cessões ou vendas de conjuntos que compõem a empresa configuram-se como trespasse. É necessário que a universalidade incidente sobre o conjunto patrimonial seja transferida, a fim do adquirente manter-se na utilização empresarial da referida generalidade, no todo ou em parte, visando, a partir do aproveitamento da estrutura, a busca pelo lucro.

[...] Deve-se falar de trespasse do estabelecimento somente quando o negócio se refere ao complexo unitário de bens instrumentais que servem à atividade empresarial, necessariamente caracterizado pela existência do aviamento objetivo. O princípio geral que inspira toda a disciplina jurídica do trespasse, como vem expressa nas várias legislações, é sempre o de

---

<sup>37</sup> O aviamento é o sobrevalor que se dá sobre a soma dos valores individuais dos bens que compõem o estabelecimento. Trata-se de uma mais valia atribuída ao complexo organizado de bens, conhecido vulgarmente como luvas.

resguardar a integridade do aviamento, por ocasião da mudança de titularidade da casa comercial. Quando o contrato não se fixa, expressa ou implicitamente, sobre o aviamento, não se trata mais de trespasse do estabelecimento, como tal, mas de simples transmissão de um acervo desconexo de bens. O sobrevalor representado pelo aviamento não pode, obviamente, ser objeto de circulação autônoma, e somente se determina quando da transferência do estabelecimento<sup>38</sup>.

Interessante é notar que o próprio Código Civil preocupou-se em tratar do trespasse e da sucessão de dívidas. *A priori*, em seu artigo 1.144 definiu como requisito de validade da alienação, do usufruto ou do arrendamento do estabelecimento empresarial, a averbação do contrato referente ao negócio jurídico à margem da inscrição do empresário, no Registro de Empresas Mercantis. Além disto, fixou, cumulativamente, como condição de eficácia perante terceiros, a exigência de publicação do termo vinculativo na imprensa oficial, como medida de alerta aos credores interessados.

Ainda no Código Civil, consta, no artigo 1.145, a existência de dispositivo indexando a eficácia do trespasse, ao pagamento de todos os credores, ou o consentimento destes. Por seu turno, há, também, no *codex*, no art. 1.146, regra que impõe a responsabilidade do adquirente pelos créditos contabilizados anteriores à transferência, bem como a responsabilidade solidária do alienante pelo prazo de um ano contados da publicação do trespasse, quanto aos créditos vencidos; e de 01 ano contados da data do vencimento, quanto aos créditos vincendos.

A dúvida, então, que paira neste momento, diz respeito à utilização dos preceitos do Código Civil, dentro do processo de recuperação judicial, para resguardar os credores, inclusive, os trabalhistas.

Dentro da perspectiva civilista, para realização do trespasse, como medida de soerguimento da empresa, carecia o devedor de realizar o pagamento de todos os credores, ou, ainda, buscar ampla concordância, ou o resguardo de bens suficientes para adimplir a totalidade dos créditos. Segundo Frederico Augusto Monte Simionato, a condicionante do Código Civil poderia ser aplicada dentro do processo recuperativo, como medida antifraude. Neste sentido, afirma o autor:

[...] A interpretação que agasalha o melhor direito, em sede de Lei 11.101/05, é que o trespasse do estabelecimento, como forma de recuperação judicial (artigo 50, VII, e 60), fica condicionado ou ao pagamento de todos os credores, ou que fiquem com o devedor bens

---

<sup>38</sup> FILHO, Oscar Barreto. **Teoria do estabelecimento comercial**. São Paulo: Saraiva, 1988, p. 208.

suficientes para honrar a totalidade do seu passivo. Esta interpretação é de rigor e contempla interpretação histórica do direito falimentar, seja na falência, ou modernamente na recuperação judicial, consagrando o princípio da *par conditio creditorum*, bem como o princípio e norma na qual a *integralidade do patrimônio é a garantia total e irrestrita de todo o passivo*. [...] Portanto, o adquirente do estabelecimento comercial por trespasse é sucessor em todo o passivo do devedor, podendo, inclusive, no caso de falência do devedor primitivo (vendedor), ser movida ação revocatória para ser declarada a ineficácia do referido negócio jurídico, com o redirecionamento do estabelecimento comercial para a massa falida, e seus efeitos regulares<sup>39</sup>.

Ao se analisar, porém, o referido entendimento doutrinário de forma minuciosa, percebe-se carecer sua fundamentação da observância de regras exegéticas básicas. De fato, poderia assistir razão a lição do nobre autor, caso tratasse o trespasse de situação de normalidade dentro da empresa, ou seja, quando simplesmente uma filial, sucursal, ou agência, por exemplo, fosse alienada. Já no que toca a especificidade da recuperação judicial, dotada de normatividade própria, não seria o caso da medida estar condicionada aos pressupostos do Código Civil. A LFR é lei especial e detêm princípios recuperativos que são desconsiderados pela generalidade do *codex*, tais como a preservação da empresa, princípio da viabilidade econômica, entre outros.

Neste caso, se os requisitos do artigo 1.145 do Código Civil fossem impostos ao processo de recuperação judicial, sem dúvida, um empresário, ou sociedade empresária – já em dificuldades financeiras - que optasse pelo trespasse como medida de soerguimento, com a venda de filiais, ou agências - raramente obteria êxito em sua empreitada recuperativa, ante, principalmente, as dificuldades envolvidas para pagamento total, reserva de valores ou consenso unânime dos devedores. No mais, o instituto da recuperação surge exatamente para proporcionar a prolongação da atividade empresarial, não eximindo os agentes do cumprimento de suas obrigações, porém, apresentando caminhos de flexibilização para o adimplemento dos débitos, a fim de se manter a geração e circulação de riquezas, substrato basilar da função social da empresa.

Assim, percebe-se que a utilização do meio recuperativo listado no artigo 50, inciso VII, da LFR é restrito, somente, a alienação de filiais, agências e sucursais. Isto porque, o espírito da lei, seria a empresa em dificuldade financeira alienar parte

---

<sup>39</sup> SIMIONATO, Frederico Augusto Monte. **Tratado de Direito Falimentar**. Rio de Janeiro: Forense, 2008, pp. 146/147.

de sua propriedade, visando injetar recursos no patrimônio empresarial subsistente. Além disto, a recuperação judicial pressupõe a manutenção da atividade empresarial e não seria possível o soerguimento, caso todo o ativo fosse transferido.

Superado este primeiro questionamento acerca da aplicação, dentro da recuperação judicial, dos artigos que tratam do trespasse no Código Civil, passa-se à verdadeira polêmica envolta ao tema, referente à responsabilidade trabalhista do alienante e do adquirente no processo recuperativo. Isto porque, tão logo foi publicado a LFR, percebeu-se diferenças na literalidade do texto que trata do assunto na falência e na recuperação judicial.

#### **2.4.1.1 As consequências no contrato de trabalho, da diferenciação legislativa do artigo 60, § único e artigo 141, II, da LFR**

No artigo 60, parágrafo único da Lei n.º 11.101/2005, que trata da alienação, pela empresa recuperanda, de filiais ou de unidades produtivas isoladas, afirma-se que - objetivando viabilizar o soerguimento da empresa - o juiz autorizará a negociação das mesmas - se aprovado pelo plano de recuperação. Percebe-se, porém, que o referido parágrafo destaca, expressamente, a inexistência de qualquer sucessão do arrematante, mencionando com absoluta literalidade, a inaplicação sucessória nos débitos de natureza tributária, senão vejamos: “O objeto da alienação estará livre de qualquer ônus e não haverá sucessão do arrematante nas obrigações do devedor, ***inclusive as de natureza tributária***, observado o disposto no § 1º do art. 141 desta Lei”<sup>40</sup> (grifo nosso).

Em contraponto, o artigo 141, inciso II, da LRF, que também disciplina a alienação de ativos da empresa - agora na falência – praticamente repete o texto do parágrafo único do artigo 60, porém, destaca a liberação do arrematante não só dos débitos tributários, mas também, dos trabalhistas e decorrentes de acidente de trabalho: “II – o objeto da alienação estará livre de qualquer ônus e não haverá sucessão do arrematante nas obrigações do devedor, ***inclusive as de natureza***

---

<sup>40</sup> Artigo 60, parágrafo único da Lei 11.101/2005.

***tributária, as derivadas da legislação do trabalho e as decorrentes de acidentes de trabalho***<sup>41</sup> (grifo nosso).

Pela simples análise literal dos dois artigos, a princípio, constata-se que na falência o legislador tratou de explicitar a exclusão da responsabilidade do arrematante pelos créditos trabalhistas, o que não efetivou quando da tratativa da recuperação judicial. Este é, inclusive, o entendimento de Marcelo José Ladeira Mauad, que afirma ter feito a lei distinção expressa e proposital<sup>42</sup>. No mesmo sentido, posiciona-se Waldo Fazzio Junior, que afirma:

Esse comando legal (artigo 60) não diz nada a respeito da sucessão trabalhista, restringindo-se à menção especial das obrigações tributárias. Daí, que a melhor compreensão da aludida regra é a de que o arrematante deve arcar com o passivo trabalhista, para que o crédito dos empregados não fique desprotegido na hipótese de venda da empresa. Não faz sentido, aqui, comparar os créditos trabalhistas com os tributários, estes mais do que protegidos<sup>43</sup>.

De fato, a referida interpretação apresenta benefícios ao trabalhador, inclusive se compatibiliza aos preceitos da própria CLT, artigos 10 e 448. Isto porque, nesta hipótese, como o trespasse ocorre envolvendo a totalidade organizacional do estabelecimento empresarial (filiais, sucursais ou agências), o adquirente, independentemente da forma de arrematação, assumirá também os ônus laborais implícitos sobre o conjunto adquirido.

A presunção incidente sobre o negócio é de continuidade da atividade empresarial, sendo que para o empregado, o vínculo obrigacional permanece válido, mesmo com o trespasse e mesmo que ocorram rupturas no contrato de trabalho dos empregados. Assim, caso o emprego da unidade alienada permaneça trabalhando no estabelecimento vendido – mesmo que outro vínculo formal se forme - manterá alinhado seus direitos pretéritos ao patrimônio da empresa, numa espécie de “reserva” que pode ser potencialmente utilizada no pagamento dos direitos contratuais.

Já na falência, para esta mesma corrente, inexistiria sucessão no caso de alienação de ativos do estabelecimento em dificuldades financeiras, visto que a

---

<sup>41</sup> Artigo 141, inciso II, da Lei 11.101/2005.

<sup>42</sup> MAUAD, Marcelo José Ladeira. **Os direitos dos Trabalhadores na Lei de Recuperação e de Falência de Empresas**. São Paulo: LTr, 2007, p. 182.

<sup>43</sup> FAZZIO JÚNIOR, Waldo. **Nova lei de falências e recuperação de empresas. Lei nº 11.101, de 9 de Fevereiro de 2005**. São Paulo: Atlas, 2007, p. 151.

atividade empresarial originária, nesta hipótese, é, em regra, interrompida. Quando um terceiro adquire bens da massa falida, não negocia o conjunto universal do estabelecimento e, sim, ativos plúrimos ou separados. Na falência não se realiza trespasse, pois, normalmente, o adquirente não pretende aproveitar-se, daquele modo, da atividade empresarial que já ruiu. Tanto é verdade, que o artigo 141, caput, fala em alienação e não trespasse, como o artigo 60 da LFR.

No mais, no § 2º, do invocado art. 141, estabelece-se à regra, segundo a qual, os empregados do devedor que, eventualmente, venham a permanecer na unidade produtiva alienada na falência firmarão novos contratos de trabalho, sem reconhecimento da sucessão. Seguindo este raciocínio, brilhante lição se extrai da obra de Maurício Godinho Delgado, que assim se posiciona:

No tocante à recuperação judicial, esta não abrangência resulta de interpretação lógico-sistemática da nova lei, uma vez que semelhante vantagem só foi concedida para os casos de *falência*, conforme inciso II e § 2º do art. 141, preceitos integrantes do capítulo legal específico do processo falimentar. Nada há a respeito da generalização da vantagem empresarial nos dispositivos comuns à recuperação judicial e à falência [...] Além disso, o art. 60 e seu parágrafo único, regras integrantes do capítulo regente da recuperação judicial, não se referem às obrigações trabalhistas e acidentárias devidas aos empregados, embora concedam a vantagem excetiva (ausência de sucessão) quanto às obrigações de natureza tributária. Por fim, estes mesmos dispositivos (art. 60, *caput* e parágrafo único) somente se reportam ao § 1º do art. 141, mantendo-se, significativamente, silentes quanto às regras lançadas no inciso II e §2º do citado art. 141 (estas, sim, fixadoras da ausência de sucessão trabalhista)<sup>44</sup>.

Há que se citar, também, que vários tribunais trabalhistas brasileiros já se manifestaram sobre o tema, seguindo a lógica da comparação literal do parágrafo único do artigo 60, com o inciso II, do artigo 141, senão vejamos<sup>45</sup>:

---

<sup>44</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTR, 2009, pp. 418/419.

<sup>45</sup> **"SUCESSÃO TRABALHISTA**. VARIG LOGÍSTICA S/A. Trata-se de fato público e notório que a Varig Logística S/A adquiriu parte da unidade produtiva da Varig S/A Viação Aérea Rio-Grandense, uma vez que nos autos da Ação de Recuperação Judicial, arrematou bens e direitos relacionados a marcas de titularidade das empresas recuperandas, assumindo o passivo da empresa. **O parágrafo único do art. 60 da Lei 11.101/05 há de ser interpretado dentro do contexto sob o qual se insere, qual seja, o fim precípuo do processo de recuperação judicial, que objetiva resguardar a saúde financeira das empresas nos momentos de crise através da sua recuperação, salvando empregos e salários. Contudo, referido artigo não exclui a responsabilidade pelas obrigações trabalhistas, porquanto não as excepciona textualmente. Como é cediço, a sucessão para fins trabalhistas está definida nos arts. 10 e 448 da CLT, e neste sentido, as obrigações trabalhistas são transferidas para o adquirente. Tanto que o art. 141, II, da Lei 11.101/05, ao dispor sobre a alienação na falência, excepciona expressamente as obrigações trabalhistas.** Realizando uma interpretação hermenêutica da Lei 11.101/05, depreende-se que o legislador vedou a sucessão tão somente nos casos de falência, mas não de recuperação judicial; **se**

**RECUPERAÇÃO JUDICIAL. CARACTERIZAÇÃO DA SUCESSÃO EMPRESARIAL. APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL.** Ainda que fosse possível concluir-se pela ausência de responsabilidade do adquirente da empresa no processo de recuperação judicial, quanto aos débitos de natureza trabalhista, desprezando-se a diferenciação existente entre os arts. 60, parágrafo único, e 141, II, da Lei nº 11.101/05, quanto aos efeitos gerados na recuperação judicial e na falência, a aplicação do princípio da vedação de retrocesso social impede a incidência da regra excludente, também havendo violação ao princípio da máxima efetividade dos direitos sociais, ambos decorrentes da exegese constitucional.

[...]

É certo e, no mínimo lógico que, se são redações diferentes – e efetivamente são –, na mesma lei, é porque dois são os comandos normativos e com interpretações igualmente distintas. Não quereria o legislador tratar desigualmente situações que, no juízo das Rés, seriam iguais. [...] Portanto, ao contrário do que afirmam, mesmo a citada Lei não torna o adquirente imune à responsabilidade, nos casos de recuperação judicial. [...] Quando comparado com o art. 60, que, repita-se, trata da recuperação judicial, constata-se a inexistência de regra semelhante. Não definiu que novos vínculos seriam formados, o que faz presumir, mais uma vez, a continuidade do vínculo de responsabilidade e, conseqüentemente, a manutenção das conseqüências dele advindas<sup>46</sup>.

Cabe destacar, ainda, o argumento que se tornou a principal justificativa, para aqueles que entendem haver sucessão na recuperação judicial. É que durante a tramitação no Congresso Nacional, do projeto de lei que ensejou a LFR, debates lançaram-se quanto às diferenças estruturais nos textos do artigo 60, parágrafo único e artigo 141, inciso II. Neste sentido, foi apresentada, à época, emenda direcionada a Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania do Senado, quando o relator da PEC emitiu o seguinte parecer:

A Emenda n.º 12, do Senador Arthur Virgílio, que constitui reiteração de emenda apresentada pelo Senador Rodolpho Tourinho à Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania, visa modificar o parágrafo único do artigo 60 do Substitutivo, para estabelecer a não responsabilidade do arrematante pelo passivo trabalhista nas vendas judiciais de empresas no âmbito da recuperação judicial, ou seja, propõe o fim da sucessão trabalhista também na recuperação judicial.

[...]

Nosso parecer é pela rejeição da Emenda, porque a exclusão da sucessão trabalhista na recuperação judicial pode dar margem a fraudes aos direitos dos trabalhadores e a comportamentos oportunistas por parte dos empresários. Além disso, é preciso ressaltar que – diferentemente do crédito tributário, protegido ao menos pela exigência de certidão negativa

---

**quisesse isentar o adquirente das obrigações trabalhistas, teria sido expresso quanto a elas no art. 60 da lei.**". (Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. 4ª Turma. RO 00497-2007-024-02-00-0. Ac. 20090642826. Relator: Sergio Winnik, Publicação em DOE: 28/08/2009. Disponível em <<http://www.trt2.gov.br>>. Acesso em 10 de janeiro de 2014) (grifamos).

<sup>46</sup> Tribunal Regional do Trabalho 5ª Região. 3ª Turma. RO 00825-2006-003-05-00-0 RO. Relator: Cláudio Brandão. Publicação em DOE: 06/09/2007. Disponível em <<http://www.trt5.gov.br>>. Acesso em 15 de janeiro de 2014.



ou positiva com efeito de negativa para a concessão da recuperação judicial – o crédito trabalhista fica desguarnecido caso a empresa seja vendida e o valor apurado seja dissipado pela administração da empresa em recuperação judicial, já que não há, na recuperação judicial, ao contrário da falência, vinculação ou destinação específica desses valores<sup>47</sup>.

Em sentido contrário, há quem entenda – entre outros argumentos - pela inexistência de sucessão trabalhista, até mesmo na recuperação judicial. Alicerçam seus parâmetros exegéticos, no fato da lei condicionar, entre outros, a aprovação do plano de recuperação à vontade da classe trabalhadora. Nesta perspectiva, a opção chancelada pelos interessados - na estratégia de alienação de filiais ou unidades descentralizadas - por si só, já seria capaz de afastar a responsabilidade do adquirente e excluir os privilégios sucessórios dos trabalhadores<sup>48</sup>. Jorge Lobo, em obra especializada sobre a Lei n.º 11.101/2005, é um dos que se posiciona pela inexistência de sucessão:

[...] para viabilizar a execução do plano de recuperação, que contemple alienação judicial de estabelecimento, a Lei de Recuperação Judicial prevê, taxativamente, que o arrematante não será responsável, como sucessor, das dívidas trabalhistas, de acidentes do trabalho, fiscais, previdenciários, comerciais, civis etc<sup>49</sup>.

Ainda, parte da doutrina sustenta ser ampla a liberação creditícia presente no parágrafo único do artigo 60 da LFR, representando literal excepcionalidade, tão somente, a inexistência de gravame frente obrigações de natureza tributárias.

Apesar da omissão, sustentamos que a isenção quanto à sucessão do arrematante é ampla e atinge todas as obrigações, inclusive aquelas de feição trabalhista. O texto, ao se referir tão-somente às de natureza tributária, traduz uma oração explicativa. Qualquer limitação de obrigação deveria ser expressa. Por outro lado, a forma de quitação dos créditos trabalhistas será objeto de disposição no plano de recuperação, não tendo sentido criar-se sucessão do arrematante. A alienação judicial em tela tem por escopo justamente a obtenção, frustrando-se o intento caso o arrematante herde os débitos trabalhistas do devedor, porquanto perderá atrativo e cairá de preço o bem a ser alienado. A explicitação em relação

---

<sup>47</sup> Diário do Senado Federal, Parecer n.º 560, do Senador Fernando Bezerra, publicado em 07.07.2004, p. 21.079.21.115 e retificação publicada no Diário do Senado Federal em 22.12.2004, p. 44.629.

<sup>48</sup> [...] “A forma de quitação dos créditos trabalhistas será objeto de disposição no plano de recuperação, não tendo sentido criar-se sucessão do arrematante. A alienação judicial em tela tem por escopo justamente a obtenção, frustrando-se o intento caso o arrematante herde os débitos trabalhistas do devedor, porquanto perderá atrativo e cairá de preço o bem a ser alienado”. (CAMPINHO, Sérgio. **Falência e recuperação de empresa: o novo regime da insolvência empresarial**. 3. ed. Rio de Janeiro. Renovar, 2008, p. 173)

<sup>49</sup> LOBO, Jorge. In: ABRÃO, Carlos Henrique (Coord.) **Comentários à lei de recuperação de empresas e falências**. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 61.

àquelas de origem tributária, de outra feita, decorre do fato de que os créditos tributários não se submetem ao processo de recuperação<sup>50</sup>.

No mesmo trilho, constam, também, argumentos afirmando que a arrematação ocorrida na recuperação judicial não provocaria a responsabilidade do arrematante, em função de regras de hermenêutica, principalmente, em função do critério da especialidade. Isto porque, defendem alguns que a regra do artigo 60, parágrafo único da LFR é específica e afasta os preceitos gerais da CLT, tratados nos artigos 10 e 448. A lei n.º 11.101/2005 teria promovido a derrogação do texto consolidado<sup>51</sup>.

<sup>52</sup>.

Há que se destacar, inclusive, que o processo de recuperação judicial da empresa Varig – Linhas Aéreas Rio Grandense, recebeu do juiz Luiz Roberto Ayoub, titular da 8ª Vara Empresarial do Estado do Rio de Janeiro, entendimento primando pela inexistência da sucessão trabalhista na recuperação, sob o argumento de que é preciso conceder tratamento especial às empresas em processo recuperativo. Em entrevista concedida em agosto de 2007, ao site do jornalista Sidney Rezende, destacou o magistrado:

Louva-se a posição defendida pela justiça obreira que, em nome da proteção do trabalhador, pretende ver reconhecida a sucessão trabalhista. Contudo, a posição adotada pela justiça empresarial, nada obstante os enfoques divergentes, também prima pela manutenção do emprego. Ocorre que o entendimento parte da premissa de que o emprego depende da existência da empresa. Sem ela, não há falar-se em empregos e, certamente, a sua ausência emprestará prejuízos não só aos trabalhadores, mas a toda coletividade. Assim, entendo que a existência de qualquer espécie de passivo, por ocasião da alienação dos ativos, acarreta no afastamento de eventuais interessados. A questão está disciplinada nos art. 60, § único e 141, II, respectivamente, em recuperação judicial e falência, ambos da lei nº 11.101/05<sup>53</sup>.

Ao que parece, a decisão do caso Varig tem por subsídio implícito, a suposta aplicação do princípio da proporcionalidade<sup>54</sup> - quando se admite a sobreposição do

---

<sup>50</sup> CAMPINHO, Sérgio. **Falência e recuperação de empresa: o novo regime da insolvência empresarial**. 3. ed. Rio de Janeiro. Renovar, 2008, p. 173.

<sup>51</sup> SAAD, José Eduardo Duarte. Recuperação judicial da empresa e os créditos trabalhistas. São Paulo: **LTr, revista legislação do trabalho**. v. 70, n.9, p. 1057-1070, set. 2006, p. 1065.

<sup>52</sup> Aparentemente tal posicionamento apresenta incoerências, visto que a CLT é, também, considerada lei especial, apesar de possuir abrangência ampla dentro das lides trabalhistas, estando ela no mesmo patamar hierárquico da Lei 11.101/2005.

<sup>53</sup> AYOUB, Luiz Roberto. O juiz do caso Varig se explica. Disponível em <http://www.sidneyrezende.com/noticia/@-4530>, acessado em 05 de dezembro de 2012.

<sup>54</sup> O princípio da proporcionalidade deve ser entendido como limite jurídico-constitucional à atividade do estado, cuidando, fundamentalmente, da aferição da compatibilidade entre os meios e os fins, de modo a evitar restrições desnecessárias ou abusivas contra os direitos fundamentais (MENDES,

coletivo ao individual. Porém, não se pode deixar de citar que o referido processo de recuperação – em razão da grandeza e importância nacional da empresa – tem por pano de fundo, interesses diversos, inclusive políticos, que extrapolam a proteção obreira. Não que se tenha bases sólidas para tais argumentos, porém, indícios apontam para o sobrepesamento do capital neste caso. Um exemplo, é que o processo recuperativo da referida pessoa jurídica perdurou por mais de 4 anos, quando a lei determina sua cessação em no máximo um biênio<sup>55</sup>.

Verdade é que, atualmente, os debates acerca do tema sucessão trabalhista na recuperação judicial, principalmente na seara empresarial, tem seguido a mesma tendência adotada no caso Varig, o que no fundo potencializa as possibilidades de prejuízo aos empregados. Marcelo Papaléo de Souza, por exemplo, acredita que a restrição aos direitos dos trabalhadores não seria algo ilícito, pois a aquisição desimpedida de unidades derivadas de empresas em recuperação judicial representaria um incentivo ao adquirente, podendo trazer benefícios à sociedade e aos demais envolvidos, em função, principalmente, da manutenção da fonte produtiva, geração de emprego, impostos etc..<sup>56</sup>

Além disto, dentro desta perspectiva, quando o trespasse ocorre sem o gravame de obrigações pretéritas, o valor de seu lance tende a ser maximizado, o que facilitaria no pagamento das classes envolvidas no processo recuperativo, inclusive trabalhadores.

De fato, pensar deste modo a sucessão trabalhista – alteração subjetiva do contrato de trabalho – representa estabelecer mecanismos de flexibilização para o núcleo pétreo do direito laboral, principalmente, em contraponto aos interesses sociais de maior significado. Entender pela indisponibilidade cega dos direitos trabalhistas, sem dúvida, tende a irracionalidade e, neste ponto, inclusive, a própria Constituição institui parâmetros de relativização de direitos operários, tais como, a redução salarial, via negociação coletiva.

---

Gilmar Ferreira. Controle de Constitucionalidade – aspectos jurídicos e políticos. São Paulo: Saraiva, 1990, p. 43).

<sup>55</sup> O pedido de recuperação judicial da Varig foi realizado em 17 de junho de 2005, sendo decretado o encerramento do processo de recuperação da empresa em 01/09/2009. <http://www.conjur.com.br/2009-set-02/depois-quatro-anos-termina-recuperacao-judicial-varig> (acesso em 05/12/2012).

<sup>56</sup> SOUZA, Marcelo Papaléo de. **A Lei de Recuperação e Falência e as suas consequências no Direito e no Processo do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009, pp..358/359.

Ao que parece, seguindo esta tendência, o Tribunal Superior do Trabalho, em sua jurisprudência, posicionou-se quanto à inexistência de sucessão trabalhista na recuperação judicial, sendo, inclusive, o Ministro Maurício Godinho Delgado voto vencido:

**RECURSO DE REVISTA. VARIG LOGÍSTICA S.A. (EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL) INEXISTÊNCIA DE SUCESSÃO. ILEGITIMIDADE PASSIVA AD CAUSAM. ALIENAÇÃO DE BENS. LEILÃO PÚBLICO PROCESSADO PELA JUSTIÇA ESTADUAL. AÇÃO DE RECUPERAÇÃO EXTRAJUDICIAL. LEI Nº 11.101/2005.** Aqueles que adquirem, nos termos da Lei nº 11.101/2005, ativos de empresa em recuperação judicial não podem ter esse patrimônio afetado por obrigações trabalhistas exigidas de quem normalmente sucede o empregador. Logo, no caso dos autos, é a VARIG LOGÍSTICA parte ilegítima para figurar no feito, uma vez que por expressa disposição legal o objeto da alienação judicial está livre de qualquer ônus. Exegese do que dispõe o parágrafo único do artigo 60 da Lei nº 11.101/2005. Recurso de revista conhecido e provido<sup>57</sup>.

De fato, do ponto de vista histórico – analisado no primeiro capítulo deste trabalho – causa estranheza perceber a despreocupação da máxima corte trabalhista brasileira, com os possíveis efeitos negativos do não reconhecimento da sucessão na vida de trabalhadores, que por tantos séculos lutaram para gozar de seus direitos sociais. Talvez, na ponderação entre os princípios protetores do direito do trabalho e a necessidade de se manter a empresa, em razão de sua função social, tenha percebido o tribunal que reconhecer a sucessão em um processo tão especulado no Brasil, abriria precedentes para a inviabilidade de futuras recuperações.

Por sua vez a venda desimpedida de estabelecimentos empresariais dentro de processos recuperativos, se não analisada, em caso concreto, com sensibilidade, pode se tornar uma excelente válvula de escape para a não quitação do crédito laboral.

Seja no parcelamento de dívidas trabalhistas, no pagamento em até 30 dias dos débitos salariais vencidos, seja na redução da jornada de trabalho, seja na sucessão empresarial, ou na execução trabalhista, os reflexos da Lei n.º 11.101/2005 incidem negativamente sobre o crédito obreiro. A função social da empresa, substrato implícito da recuperação judicial, se mantém impondo restrições negativas aos direitos laborais e relativizando os preceitos de alteração do contrato

---

<sup>57</sup> Tribunal Superior do Trabalho. 6ª Turma. RR-1260/2006-019-04-00.9. Relator: Aloysio Corrêa da Veiga. Publicação DEJT: 13/11/2009. Disponível em <<http://www.tst.gov.br>>. Acesso em 05 de fevereiro de 2014.

de trabalho. É preciso que se estabeleça condições efetivas para o pagamento do trabalhador, visto que seu tratamento diferenciado pelo direito do trabalho, objetiva, tão somente, garantir a dignidade humana e, principalmente, o crédito alimentar.

## 2.5 – PREFERENCIAS LEGAIS SOBRE O CREDITO TRABALHISTA NA RECUPERAÇÃO JUDICIAL

Como já salientado alhures, a Lei n.º 11.101/2005 apresenta inovações para facilitar a recuperação da empresa - como a possibilidade de redução de salários e jornadas de trabalho, trespasse de estabelecimento, entre outros - que, todavia, relativizam muitos preceitos laborais, conquistados historicamente por classes operárias.

Em que pese ter sido uma das preocupações do legislador limitar o período para o pagamento dos créditos trabalhistas, é importante mencionar que, seja no parcelamento de dívidas trabalhistas, no pagamento em até 30 dias dos débitos salariais vencidos, seja na redução da jornada de trabalho, seja na sucessão empresarial, ou na execução trabalhista, os reflexos da Lei n.º 11.101/2005 incidem negativamente sobre o crédito obreiro.

A tratativa privilegiada da Lei n.º 11.101/2005 vai de encontro a vários pressupostos e princípios da Constituição Federal. A priori, a isonomia no Estado democrático de direito é ferida, pois os benefícios concedidos ao trabalhador dentro da LFR, como, por exemplo, o pagamento em 30 dias dos três últimos salários, com limite pessoal de 05 salários mínimos por pessoa, é infinitamente inferior à preferência garantida a outros credores, principalmente, às instituições financeiras.

De fato, tanto no âmbito material como processual da legislação trabalhista, várias são as repercussões da Lei n.º 11.101/2005 em relação aos direitos do empregado. Em todos os casos, na vida funcional do trabalhador, é no contrato de trabalho que os princípios e disposições da lei falimentar incidem com maior preponderância.

Na história, o direito do trabalho percorreu um árduo caminho, trilhado à custa de revoltas e sangue operário. Desde sua gênese, o trabalho sempre foi encarado como uma necessidade humana, porém, que impunha, por consequência, alguma

limitação, ora aos anseios pessoais, ora à liberdade alheia. Com o tempo, o labor encarado como mercadoria transfigurou-se naquele que dignifica a condição humana, não obstante a força de trabalho ainda continuar refém do capital.

Dentro dessa lei falimentar, a concepção de um novo instrumento jurídico – a recuperação judicial – subsidiado pela bandeira da função social da empresa, dentro de uma perspectiva quase que cega de manutenção da fonte geradora de riqueza e renda, pode até levar a presunções de favorecimentos implícitos à classe operária. Porém, não há dúvidas que o principal beneficiado pelo atual regime jurídico é, realmente, o capital.

Basta verificar que os altos investimentos monetários, como as obrigações devidas por alienação fiduciária, arrendamento mercantil, contratos com reserva de domínio, entre outros (art. 49, §3º e §4º da LFR<sup>58</sup>), não foram incluídos no rol creditício da recuperação judicial.

Isto significa que, mesmo em dificuldades econômicas, as empresas não podem incluir no plano de recuperação judicial tais débitos, normalmente, realizados junto a instituições financeiras de crédito. Nesse mesmo sentido, a lei falimentar concedeu um grato favorecimento aos detentores de altos capitais. Mesmo não estando presentes no plano de recuperação como citado acima, caso haja convalidação do pleito recuperativo em falência, tais credores gozarão de relativos privilégios quando da distribuição da massa falida.

Ao comentar o art. 49, §3º, assevera Manoel Justino Bezerra Filho<sup>59</sup>:

“Esta disposição foi o ponto que mais diretamente contribuiu para que a Lei deixasse de ser conhecida como ‘lei de recuperação de empresas’ e passasse a ser conhecida como ‘lei de recuperação do crédito bancário’, ou ‘crédito financeiro’, ao estabelecer que tais bens não são atingidos pelos efeitos da recuperação judicial. (...)”

---

<sup>58</sup> § 3º - Tratando-se de credor titular da posição de proprietário fiduciário de bens móveis ou imóveis, de arrendador mercantil, de proprietário ou promitente vendedor de imóvel cujos respectivos contratos contenham cláusula de irrevogabilidade ou irretratabilidade, inclusive em incorporações imobiliárias, ou de proprietário em contrato de venda com reserva de domínio, seu crédito não se submeterá aos efeitos da recuperação judicial e prevalecerão os direitos de propriedade sobre a coisa e as condições contratuais, observada a legislação respectiva, não se permitindo, contudo, durante o prazo de suspensão a que se refere o § 4º do art. 6º desta Lei, a venda ou a retirada do estabelecimento do devedor dos bens de capital essenciais a sua atividade empresarial.

<sup>59</sup> BEZERRA FILHO, Manoel Justino. Nova Lei de Recuperação e Falências Comentada. 3 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais. 2005. P. 136

Ora, de certo, ficará extremamente dificultada qualquer recuperação, se o imobilizado da empresa, tais como: maquinários, veículos, ferramentas, imóveis etc., com os quais a empresa trabalha e dos quais depende para seu funcionamento, forem retirados.

Cumprе ressaltar ainda que o artigo art. 49, §4º da LFR<sup>60</sup>, aliado ao art. 86, inciso II<sup>61</sup>, por exemplo, estabelece como restituições os adiantamentos de contratos de câmbio para exportação, o que, conseqüentemente, leva esses credores a receberem antes dos demais.

Os trabalhadores, incluindo os detentores de créditos derivados de acidente de trabalho, no caso da falência, receberão com privilégios, tão somente, valores que não ultrapassem o limite de cento e cinquenta salários mínimos. Depois disso, seus créditos passam a figurar como quirografários e tendem a perder-se na imensidão das dívidas.

Neste diapasão, seria necessário que se estabelecessem condições mais efetivas para o pagamento do trabalhador, visto que seu tratamento diferenciado pelo direito do trabalho, objetiva, tão somente, garantir a dignidade humana e, principalmente, o crédito alimentar.

O recebimento pronto e pleno dos créditos trabalhistas, quando a empresa encontra-se em crise financeira, importa em desoneração das dívidas não adimplidas pelo trabalhador junto a terceiros, liberando seu nome de cadastros como SPC e SERASA. Sem dependências creditícias, muitas vezes a retirada do trabalhador da empresa é algo muito mais vantajoso do que a continuidade em vínculos fadados ao insucesso e ao inadimplemento. Porém, tendo que receber seus créditos parcelados, em até um ano, sob a bandeira da função social da empresa, dificilmente um trabalhador consegue liberar-se de seus débitos civis, o que prejudica novas vinculações, visto que tem se tornado comum empresas não contratarem trabalhadores com dívidas abertas no mercado.

---

<sup>60</sup> § 4º - Não se sujeitará aos efeitos da recuperação judicial a importância a que se refere o inciso II do art. 86 desta Lei.

<sup>61</sup> Art. 86. Proceder-se-á à restituição em dinheiro: II – da importância entregue ao devedor, em moeda corrente nacional, decorrente de adiantamento a contrato de câmbio para exportação, na forma do art. 75, §§ 3º e 4º, da Lei no 4.728, de 14 de julho de 1965, desde que o prazo total da operação, inclusive eventuais prorrogações, não exceda o previsto nas normas específicas da autoridade competente;

### 3 CONCLUSÃO

O Estado, diante dos efeitos da liberdade contratual sobre a manipulação da energia de trabalho humano, foi incitado a traçar limites ao poder de mando daqueles que contratam. As legislações de cunho social passaram a perceber que o contrato de trabalho não passa de um instrumento básico de formalização, que tem, por pano de fundo, uma relação naturalmente conflituosa, na qual o trabalho, em regra, é sempre sucumbido pelos interesses do capital.

Assim, diferentemente de outros ramos da dogmática jurídica, o direito do trabalho figura como um conjunto de normas especiais, que se distingue do direito comum por pressupor uma situação de desigualdade, raiz sociológica dos princípios sociais de proteção ao trabalhador. Institutos como a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, salário mínimo, jornada de trabalho, entre outros, no fundo, representam a preocupação do legislador em obstaculizar a intransigência mercantil, que vê no lucro, um fim em si mesmo.

Não há dúvidas que a legislação trabalhista foi e continua a ser intervencionista. Contudo, sua evolução chancelou a presença de sindicatos representativos de classes operárias e patronais, que são responsáveis, independentemente do sistema econômico adotado no regime jurídico político do país, por medir o grau e a necessidade de intervenção do Estado na seara privada. Isso porque o nível de incidência do poder público na realidade laboral mede-se pela capacidade dos órgãos representantes das classes trabalhadoras de obterem, por meio de instrumentos de negociação coletiva, as melhores condições de proteção ao trabalhador, ou, ainda, complementações aos direitos mínimos traçados pela lei. Como diz o mestre Arnaldo Sussekind “[...] nos países democráticos de economia de mercado, o intervencionismo estatal nas relações de trabalho reduz-se na razão inversa do fortalecimento da organização sindical”<sup>62</sup>.

Essa tese, porém, consubstanciada na intermediação sindical, fez surgir pelos idos da década de 80, principalmente na Europa, a ideia de flexibilização nas relações de trabalho. Na época, o temor da crise econômica incitou discussões acerca da intervenção mínima do Estado na relação entre patrões e empregados,

---

<sup>62</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. Irredutibilidade do salário. São Paulo, **LTr: Revista legislação do trabalho**. v. 55, n. 2, p.137-8, fev. 1991, p. 137.



para que, cada par, à luz de suas particularidades, pudesse negociar as cláusulas de seus contratos. Nessa perspectiva, a relativização dos direitos trabalhistas passaria ainda pelo crivo da negociação coletiva, quando os sindicatos procurariam estabelecer as melhores condições para os empregados, compatibilizando-as, também, com as necessidades do empregador.

Por razões óbvias, essa mesma flexibilização foi alvo de duras críticas, subsidiadas no potencial prejuízo que podem os empregados passar a sofrer, a partir de práticas de relativização de suas normas protetivas. Porém, o direito do trabalho brasileiro, em alguns quesitos, encampado pela bandeira do não retrocesso social e econômico, assumiu essa ideologia, mesmo que de forma indireta. Um exemplo pode ser verificado no artigo 7º, inciso VI da Constituição Federal, que instituiu a irredutibilidade salarial como regra, e, ao mesmo tempo, a possibilidade de minoração dos vencimentos, caso haja anuência dos sindicatos representativos.

Por outro lado, no que toca ao contrato de trabalho, a Consolidação das Leis do Trabalho adota uma postura mais rígida, estabelecendo em seu artigo 468 o princípio da imodificabilidade contratual lesiva. Considerado por muitos como reflexo direto da presença e preocupação do Estado na capacidade vinculativa das partes – pois autorizaria a declaração de nulidade de alterações prejudiciais ao empregado –, é hoje comumente deixada de lado por operadores do direito, quando da análise de casos concretos.

Teorias como a função social da empresa – que impõe a observância de deveres do empresário para além de seu objeto mercantil – foram gradativamente incorporadas aos preceitos normativos e são hoje encarados como suficientes para justificar a precarização do contrato obreiro. Não que se negue a importância da manutenção dos postos de trabalho, que deve ser tida como política prioritária. Porém, incentivar a continuidade de determinadas empresas, em detrimento de alterações lesivas, tão somente por respeito à função social da atividade, é algo, para os trabalhadores, muitas vezes nocivas. A ideia de vínculos empregatícios como algo familiar, eterno, há tempos já foi superada. Para os empregados, o recebimento do crédito trabalhista atrasado importa, normalmente, muito mais do que a manutenção do emprego.

Para o empregado, mesmo sendo ele um dos grandes responsáveis pela rentabilidade do empreendimento, a função social da empresa impõe muito mais restrições do que benefícios. Quando suscitada é, normalmente, atrelada a pedidos de recuperação judicial e, neste caso, habitualmente, créditos laborais já foram descumpridos e a atividade empresarial já se encontra comprometida. Muitos poderiam, porém, afirmar que é função social da empresa, empregar e manter a fonte de emprego, sendo dever do poder público priorizar sua perpetuação. Porém, o Estado não penaliza quem não contrata – excepcionada, por exemplo, a cota de acessibilidade a deficientes físicos.

Retirar dos empregados - suplantados pelos ideais de manutenção da atividade econômica – os benefícios protetivos de seus créditos é, conseqüentemente, enfraquecer a importância psicológica do trabalho, que representa a prolongação da personalidade do indivíduo enquanto integrante de agrupamentos sociais. Um trabalhador que tem alterado, *in pejus*, os direitos derivados de seu contrato de trabalho, sucumbe social e psicologicamente.

A impositiva reformulação, mesmo que indiretamente, das estruturas do dia a dia do homem comum - quando, por exemplo, o empregador atrasa os salários, parcela dívidas e direitos - é capaz de levar a ruína à estabilidade de famílias inteiras. Isto porque o incentivo à compra parcelada, associada ao alto custo da subsistência e a incapacidade do Estado manter suas prerrogativas mínimas, como uma saúde e educação de qualidade, levam quase que obrigatoriamente o empregado a comprometer toda sua renda. Se o empregador não honra sua principal obrigação, que é pagar os salários e os direitos decorrentes do contrato de trabalho na forma com que foi pactuada, ao empregado e sua família desabam os efeitos nefastos do inadimplemento civil.

Aos trabalhadores, não é possibilitado mecanismos de soerguimento. A eles não é hasteada a bandeira da função social, mesmo consumindo, trabalhando e, principalmente, recolhendo tributos. Sem salários, ou com seus direitos minorados, a negatização em instituições empresariais de registro de devedores é certa e o Estado, mesmo assim, tende à flexibilização responsável.

Se ao trabalhador não são potencializados os mecanismos de manutenção de sua qualidade de vida - quando o empregador, descumpre ou altera seu contrato de

trabalho -, ao empresário são conferidas possibilidades de restabelecimento, quando a crise financeira sobre ele se abate. A preocupação chega a ser tamanha que, em 2005, o Brasil passou a contar com um novo instrumento jurídico para tratar da falência e, também, da recuperação judicial de empresas.

No mais, mesmo com a natureza alimentar dos direitos trabalhistas, na recuperação judicial, o legislador fez incluir no rol recuperativo da empresa os créditos operários, ao passo que os débitos tributários e vinculados ao sistema financeiro não foram submetidos aos meios recuperativos. Fere, também, tal lei, os preceitos da dignidade humana, pois ao conceder tratamento privilegiado a alguns credores em detrimento dos trabalhadores, subtrai parte significativa dos ativos da empresa e compromete a satisfação dos débitos alimentares laborais.

No que toca à sucessão de obrigações trabalhistas, diante do trespasse de estabelecimentos empresariais, como medida de soerguimento da empresa em crise financeira, percebe-se a tendência da doutrina, bem como da jurisprudência em liberar o arrematante do ônus trabalhista indexado ao complexo vendido. Nos moldes das normas e preceitos justrabalhistas, porém, não restaria dúvidas de que a sucessão, seja na falência, seja na recuperação judicial deveria persistir, caso compromettesse a estabilidade contratual dos empregados, ou sua possibilidade de percepção dos créditos derivados de seu contrato. Causou certa surpresa o próprio Tribunal Superior do Trabalho ter se posicionado pela inexistência de sucessão. Ao que parece, a tese da desoneração plena do estabelecimento como medida de incentivo à arrematação, tem se sobreposto ao resguardo dos direitos decorrentes do contrato laboral.

Por fim, é certo que nas relações trabalhistas a LFR seguiu o vento flexibilizador e, sob a suposta justificativa de manutenção da empresa, por cumprir ela uma função social, arrefeceu o tratamento concedido aos trabalhadores.

O trabalhador, mais enfraquecido agora, sob a chancela do Estado, que, implicitamente, afirma, por meio da lei falimentar vigente, que o fim social da empresa e a sua manutenção suplantam até mesmo os tão caros direitos trabalhistas e a própria dignidade humana.

Certo é que a análise da viabilidade da empresa será crucial para evitar injustiças e equilibrar os interesses, tanto dos trabalhadores quanto da fonte

geradora de empregos, pois seria injusto não admitir a recuperação de uma empresa viável, como também seria igualmente injusto insistir em um negócio sem salvação.

Por essa razão, para fazer a análise prévia dessa viabilidade é mister que o plano de recuperação seja amplamente discutido, de maneira coletiva, tanto pelos credores, funcionários, instituições sindicais, administrador judicial, ministério público e pelo próprio judiciário, evitando assim, ou, ao menos, dificultando, a ocorrência de abusos, prejuízos, fraudes e omissões que possam vir a resultar em prejuízo para os trabalhadores.

## REFERÊNCIA BIBLIOGRAFICA

ALMEIDA, Amador Paes de; CUNHA, Sólton de Almeida. Os direitos trabalhistas na recuperação judicial e na falência do empregador. São Paulo. **LTr: Revista legislação do trabalho**. v. 69. n. 8, ago. 2005.

BEZERRA FILHO, Manoel Justino. **Nova Lei de Recuperação e Falência comentada**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. 4ª Turma. RO [00497-2007-024-02-00-0](#). Ac. 20090642826. Relator: Sergio Winnik, Publicação em DOE: 28/08/2009. Disponível em <<http://www.trt2.gov.br>>. Acesso em 10 de janeiro de 2014.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 5ª Região. 3ª Turma. RO 00825-2006-003-05-00-0 RO. Relator: Cláudio Brandão. Publicação em DOE: 06/09/2007. Disponível em <<http://www.trt5.gov.br>>. Acesso em 15 de janeiro de 2014.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. RE: **583.955-9 (RIO DE JANEIRO)** Relator: **Min. Ricardo Lewandowski**. Disponível em <<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/RE583955RL.pdf>>. Acesso em 17 de fevereiro de 2014.

CAMPINHO, Sérgio. **Falência e recuperação de empresa: o novo regime da insolvência empresarial**. 3. ed. Rio de Janeiro. Renovar, 2008.

FAZZIO JÚNIOR, Waldo. **Nova lei de falências e recuperação de empresas. Lei nº 11.101, de 9 de Fevereiro de 2005**. São Paulo: Atlas, 2007.

FILHO, Oscar Barreto. **Teoria do estabelecimento comercial**. São Paulo: Saraiva, 1988.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro**. vol II. São Paulo: Saraiva, 2004.

LAZZARINI, Alexandre Alves. A recuperação judicial de empresas: alguns problemas na sua execução. São Paulo: **Revista de Direito Bancário e do Mercado de Capitais**. RT. Ano 10. n. 38. p. 93-106. Out./Dez. de 2007.

LOBO, Jorge. In: ABRÃO, Carlos Henrique (Coord.) **Comentários à lei de recuperação de empresas e falências**. São Paulo: Saraiva, 2005.

MARANHÃO, Délio e Luiz Inácio B. Carvalho. **Direito do Trabalho**. 17. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1998.

MAUAD, Marcelo José Ladeira. **Os direitos dos Trabalhadores na Lei de Recuperação e de Falência de Empresas**. São Paulo: LTr, 2007.

MOURA, Marcelo Antônio de O. A. de; GÓIS, Luiz Marcelo Figueiras de. Os efeitos da falência nas relações materiais e processo de trabalho. São Paulo, **Revista LTR**, v. 70, n. 11, p. 1318-1332, novembro de 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Falências, Recuperação de Empresas e o Contrato de Trabalho. São Paulo. **LTr, revista legislação do trabalho**. v. 69, p. 903-909, ago. 2005.

NELSON, Abrão. **O novo direito falimentar: nova disciplina jurídica da crise econômica da empresa**. São Paulo: RT, 1985.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Responsabilidade civil nas relações de trabalho e o novo Código Civil brasileiro**. Disponível em <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6723>. Acesso em 01 de fevereiro de 2014.

REQUIÃO, Rubens. **Curso de Direito Falimentar**. v. 1. São Paulo: Saraiva, 1995.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à CLT**. Rio de Janeiro: Forense, 1975.

SAAD, José Eduardo Duarte. Recuperação judicial da empresa e os créditos trabalhistas. São Paulo: **LTr, revista legislação do trabalho**. v. 70, n.9, p. 1057-1070, set. 2006.

SIMIONATO, Frederico Augusto Monte. **Tratado de Direito Falimentar**. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

SOUZA, Marcelo Papaléo de. **A Lei de Recuperação e Falência e as suas consequências no Direito e no Processo do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009.

SUSSEKIND, Arnaldo. Irredutibilidade do salário. São Paulo, **LTr: Revista legislação do trabalho**. v. 55, n. 2, p.137-8, fev. 1991.

WALDRAFF, Célio Horst. **A nova lei de falência e o direito do trabalho: aspectos práticos**. Curitiba: Gênese, 2005.