

SUCESSÃO TRABALHISTA NA RECUPERAÇÃO JUDICIAL E FALÊNCIA

Diógenes Gamaliel FERREIRA¹

Raquel do Espírito SANTO²

RESUMO: O objetivo deste artigo é apresentar a polêmica acerca do tema da sucessão trabalhista em face da recuperação judicial e da falência da nova Lei de Recuperação e Falências nº 11.101/2005, adentrando em noções e conceitos acerca da recuperação judicial e da falência. Abordar-se-ão o posicionamento dos doutrinadores e do Supremo Tribunal Federal em face da não ocorrência da sucessão trabalhista do adquirente de empresas alienadas judicialmente e que se encontram no benefício da recuperação judicial. Levando em consideração que a não sucessão trabalhista, visa assegurar as atividades da empresa bem como o emprego dos trabalhadores, pois é a forma do empresário ou a sociedade empresária se organizar novamente.

PALAVRAS-CHAVE: Falência. Recuperação Judicial. Sucessão Trabalhista.

INTRODUÇÃO

O presente artigo visa tratar da atual Lei de Falências (Lei nº 11.101/2005) que alterou profundamente a legislação falimentar brasileira, porém há muitos pontos complexos e um dos pontos mais questionados é a sucessão da responsabilidade do devedor, em face das disposições da CLT.

Diante da diversidade de ordenamentos que servem de parâmetro para o operador do Direito, devemos interpretar os dispositivos legais, para que se compatibilizem princípios de proteção do trabalhador com outros do direito do trabalho, bem como, para que se compatibilizem com os processos das execuções coletivas. Diante da repercussão prática do assunto, necessária se faz a análise a respeito do tema.

Essa análise dos efeitos da recuperação e da falência no Direito e Processo Trabalhista decorrem do fato de que, existindo a falência ou a recuperação judicial do devedor, existirão consequências no direito dos trabalhadores, tanto sob o prisma

¹ FERREIRA Diógenes Gamaliel, acadêmico de Direito, universitário, Faculdades Integradas Santa Cruz de Curitiba, 9º Período turma Noturno, e-mail: diogenesgamalieladv@gmail.com

² SANTO Raquel do Espírito, acadêmica de Direito, universitária, Faculdades Integradas Santa Cruz de Curitiba, 9º Período turma Noturno, e-mail: raqueles.direito@hotmail.com

material, quanto do ponto de vista processual. É um dos pontos que se pretende alcançar, examinando os temas da seara trabalhista que foram afetados pela alteração legislativa da Lei 11.101/05.

Tendo por objetivo, a discussão do tema frente à polêmica da sucessão trabalhista.

NOÇÕES DA RECUPERAÇÃO JUDICIAL E FALÊNCIA

A recuperação judicial visa à reestruturação da empresa em crise, a fim de permitir a manutenção da fonte produtora, do emprego dos trabalhadores e dos interesses dos credores, promovendo assim, a preservação da empresa, sua função social e o estímulo à atividade econômica, é o que dispõe o artigo 47 da Lei 11.101/2005.

De acordo com o doutrinador Coelho (2009, p. 114) a recuperação judicial visa o “saneamento da crise econômico – financeira e patrimonial preservação da atividade econômica e dos seus postos de trabalho, bem como o atendimento aos interesses dos credores”. Esse também foi o posicionamento adotado pelo Supremo Tribunal Federal numa recente ação julgada de inconstitucionalidade a respeito de alguns dispositivos da nova Lei de Recuperação e Falência.

Visa manter a unidade produtora, conservando a atividade comercial, pois a empresa representa uma fonte geradora de empregos e riquezas, além do recolhimento de tributos. Por isso, o interesse pela conservação da atividade econômica, é de todos aqueles que se beneficiam da capacidade econômica, ou seja, a sociedade e não visa à proteção ao interesse exclusivo do empresário.

O princípio da continuidade, ainda definiu que em caso de recuperação judicial, ficam suspensas as ações e execuções, que se encontravam em curso, inclusive na justiça trabalhista. Um exemplo é o processo de recuperação judicial que envolvia a VASP (Viação Aérea São Paulo S.A.), em que foi negado o seguimento das ações individuais:

(...) O objetivo da recuperação é a preservação da sociedade empresária, a da fonte produtora, em benefício dos trabalhadores não dispensados, da arrecadação de impostos, dos próprios credores, da manutenção dos empregos indiretos e de outros beneficiados com a atividade econômica. Para tanto, se faz imprescindível que a *vis attractiva* do juízo universal, seja aplicável também à recuperação judicial. De fato, seria incoerente que os credores pudessem, concomitantemente, exercer individualmente seu direito à cobrança judicial e ao concurso de credores. (STF, 2009).

Assim, seria impossível a empresa reestruturar sua atividade produtiva diante da execução de seu patrimônio. A aplicação desse princípio significa um voto de confiança ao novo instituto.

Já a Falência é um processo judicial, que decorre de uma sentença, onde uma empresa ou sociedade comercial se omite quanto ao cumprimento de obrigações patrimoniais, em que o empresário da administração é afastado de suas atividades, para preservar o patrimônio da sociedade para que posteriormente seja utilizado para garantir a satisfação de seus credores. Para J. C. SAMPAIO DE LACERDA:

“Falência é, pois, a condição daquele que, havendo recebido uma prestação a crédito, não tenha à disposição, para execução da contraprestação, um valor suficiente, realizável no momento da contraprestação. A falência é por isso um estado de desequilíbrio entre os valores realizáveis e as prestações exigidas.”

Tão somente a falência garante o tratamento de igualdade dos credores, como também o Estado visa sanear a atividade econômica.

DA SUCESSÃO TRABALHISTA

A sucessão trabalhista conforme a CLT, está prevista em seu artigo 10, que passa a expor:

Art. 10 - Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

E a ideia é reforçada, no artigo 448, “A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados”. Deixando clara sua determinação quanto à indisponibilidade do contrato do empregado quando se tratar da sucessão de empregadores, seja até mesmo pela falência, recuperação judicial ou extrajudicial.

A alteração somente poderá ser feita em relação ao empregador, tendo em vista que não há como ser feita em face do trabalhador, não gerando alteração em contrato de trabalho, caso haja alteração do trabalhador, havendo sucessão das obrigações por parte do empregador com relação aos trabalhadores.

A sucessão trabalhista não se dá apenas em decorrência da incorporação, fusão ou cisão de uma empresa, mas também ocorre quando há a venda da mesma e assim o empregado que permaneceu trabalhando passa a ser responsabilidade do empregador pelas obrigações trabalhistas.

Mas há diversas controvérsias quanto a não vinculação da sucessão trabalhista frente à continuidade da prestação de trabalho pelo empregado e principalmente entendimentos divergentes dos tribunais.

A SUCESSÃO DA RESPONSABILIDADE DAS OBRIGAÇÕES DO DEVEDOR PELO ADQUIRENTE DO PATRIMÔNIO

A polêmica a respeito da sucessão trabalhista é a respeito da responsabilidade das obrigações do devedor pelo adquirente do patrimônio.

Grande parte da doutrina e da jurisprudência sustenta que a sucessão de empregadores não é impedimento para a não continuidade do contrato de trabalho.

EMENTA: SUCESSÃO DE EMPREGADORES. CARACTERIZAÇÃO. ARTS. 2º, § 2º, 10 E 448 DA CLT. O legislador trabalhista, pelos arts. 2º, § 2º, 10 e 448 da CLT, pretenderam proteger o empregado, tanto quando ocorre a sucessão de empregadores (mudança na propriedade) como quando há modificação na estrutura jurídica da empresa. No primeiro caso, há a típica sucessão de empregadores, ou seja, uma nova pessoa jurídica assume o papel de empregador. No conceito trabalhista, há sucessão quando uma pessoa adquire de outra empresa, estabelecimento ou seção no seu conjunto, ou seja, na sua unidade orgânica, mesmo quando não exista vínculo jurídico de qualquer espécie entre o sucessor e o sucedido. O princípio da continuidade do contrato de trabalho faz com que o sucessor se sub-rogue nos direitos e obrigações do sucedido, passando a responder pelos encargos trabalhistas dos empregados deste, que fica isento de qualquer responsabilidade, salvo nos casos de fraude ou simulação. Ao operar o trespasse do empregador, a empresa sucedida transfere para a sucessora seu patrimônio, nele incluído o fundo de comércio, bem assim os direitos e obrigações até então contraídas. Então, além da cessão de direitos, ocorre à assunção da dívida (cessão do débito) por parte do sucessor. (PROCESSO TRT/15ª REGIÃO Nº 00449-2002-070-15-00-7 RO 25.280/2002-RO-6).

Por grande parte dos doutrinadores, a legislação trabalhista tem como escopo à proteção ao trabalhador.

É importante ressaltar que ao aceitar os argumentos a obrigação acompanha os bens transferidos:

[...] a sucessão da responsabilidade é independente da continuidade da prestação de serviços, ou seja, haja a solução de continuidade entre o devedor e o novo adquirente, teremos uma obrigação que se equivale a *propter rem*. (SOUZA, 2009, p. 328).

A Lei de Recuperação e Falências, em seu artigo 60, dispõe em contrariedade à CLT, que em caso de alienação do patrimônio do devedor em recuperação, não existirá a sucessão das obrigações do devedor em relação às relações empregatícias.

Souza (2009, p. 360) conclui que prevalece o entendimento previsto no artigo 60, parágrafo único da LRF, a inexistência da sucessão de empregado no que tange o credor trabalhista. No caso da recuperação judicial o devedor continuará a existir, e com as suas devidas responsabilidades de arcar com os direitos dos empregados, não admitindo somente que os mesmos exijam do arrematante os créditos anteriores à alienação judicial. “Não existindo a sucessão, não se pode exigir a manutenção dos demais ajustes entre empregado e o antigo empregador em relação ao arrematante”.

Na falência, conforme artigo 141, II e §2º da Lei 11.101/2005, o comprador da filial ou da unidade produtiva, fica isento das obrigações com os empregados da antiga massa falida. Devendo constituir um novo contrato de trabalho e afastando, portanto, qualquer possibilidade de sucessão trabalhista. Porém quando a aquisição da empresa, estabelecimento econômico ou unidade produtiva é feita por outra empresa integrante do mesmo grupo econômico, haverá caso especial de incidência da sucessão trabalhista, em que o adquirente responde pelos créditos trabalhistas devidos pelo empresário ou sociedade empresária em recuperação judicial ou falência.

Godinho Delgado comenta sobre o tema:

Nas falências processadas a partir do império do novo diploma, não incidirá sucessão de empregadores no caso de alienação da empresa falida ou de um ou alguns de seus estabelecimentos (artigo 141, II e § 2º, Lei 11.101/2005). Em consequência, serão tidos como novos os contratos de trabalho iniciados com o empregador adquirente, ainda que se tratando de antigos empregados da antiga empresa extinta (§ 2º do art. 141, da Lei 11.101/2005).

O entendimento predominante, diante de tanta discussão a respeito do tema, é o apresentado por Papaléo de Souza, o qual é corroborado por Eduardo Melo de Mesquita (2002, p.326) ao relatar que “o princípio da proporcionalidade deve ser entendido como limites jurídicos constitucionais à atividade estatal, pautado nos princípios regentes e fundamentais do Estado de Direito, notadamente a supremacia das normas constitucionais”.

Nesse viés, o STF já julgou esta questão no caso da empresa Varig e se posicionou no informativo 548, decidindo pela não sucessão trabalhista, nesses casos.

Conforme julgada a ação direta de inconstitucionalidade (ADIn) foi decidido pelos legisladores que optaram por estabelecer que os adquirentes de empresas alienadas judicialmente não assumiriam os débitos, por sucessão, isentando o arrematante de qualquer ônus decorrentes da sucessão trabalhista, sendo o princípio da conservação da empresa, a base do julgamento.

Do ponto de vista teleológico, salta à vista que o referido diploma legal buscou, antes de tudo, garantir a sobrevivência das empresas em dificuldades – não raras vezes derivadas das vicissitudes por que passa a economia globalizada -, autorizando a alienação de seus ativos, tendo em conta, sobretudo, a função social que tais complexos patrimoniais exercem, a teor do disposto no art. 170, III, da Lei Maior. (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, AÇÃO DIREITA DE INCONSTITUCIONALIDADE 3.934 – 2 DISTRITO FEDERAL, EMENTÁRIO Nº 2381 – 2).

Dessa forma, o princípio apoiado foi o da proporcionalidade, com fundamento de que a não sucessão trabalhista poderá trazer benefícios a todos os envolvidos, a se destacar pela conservação da unidade produtiva, pela manutenção dos empregados e por fim pelo pagamento de maior número dos credores e por consequente a geração de impostos.

CONCLUSÃO

A intenção do presente artigo foi trazer conhecimento sobre a polêmica da sucessão trabalhista em face da recuperação judicial e da falência, trazendo aspectos importantes para a reflexão do tema.

Para entender melhor a temática, foi necessário adentrar nos conceitos de recuperação judicial e falência, com o objetivo de verificar a aplicabilidade ou não dos efeitos da sucessão trabalhista.

Diante da grande discussão acerca do tema, a grande maioria da doutrina e o Supremo Tribunal Federal se posicionam pela inoccorrência da sucessão trabalhista do adquirente de empresas alienadas judicialmente e que se encontram no benefício da recuperação judicial. Pelo posicionamento do STF buscou-se com o diploma legal, garantir a sobrevivência das empresas em dificuldades.

Por fim, é de extrema importância ressaltar que o presente artigo, é pouco explorado, não sendo conclusivo. Esperou, somente, oferecer conhecimento e contribuir para a discussão do tema.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em: 28 agosto. 2016.

BRASIL. **Código Civil de 2002**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 10 setembro. 2016.

BRASIL. **Lei de Falências e Recuperação de Empresas**. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2005/lei/l11101.htm Acesso em: 25 outubro. 2016.

BERRA FILHO, Manoel Justino. **Lei de recuperação de empresas e falências comentada**. 4. ed. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2007.

LACERDA, J. C. Sampaio de. **Manual de Direito Falimentar**. 12ª Ed. Rio de Janeiro. Livraria Freitas Bastos. 1985.

SOUZA, Marcelo Papaléo de. **A nova Lei de Recuperação e Falência e as suas consequências no Direito e no Processo do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2006.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Disponível em: Acesso em: 27 fev. 2016.