

A sucessão trabalhista diante da nova lei de falências

João Batista Rios Júnior*

Diversos problemas decorrentes da falência de algumas empresas têm gerado dúvidas e, sobretudo, suscitado a polêmica acerca do conflito normativo.

O advento da lei 11.101/05, que regula a recuperação judicial, a extrajudicial e a falência do empresário e da sociedade empresária, trouxe a tona uma total contradição com as disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no que tange principalmente a conhecida sucessão trabalhista, senão, vejamos:

O artigo 141 da referida lei diz que na alienação conjunta ou separada de ativos, inclusive da empresa ou de suas filiais, promovida sob qualquer das modalidades, o objeto da alienação estará livre de qualquer ônus e não haverá sucessão do arrematante nas obrigações do devedor, inclusive as de natureza tributária, as derivadas da legislação do trabalho e as decorrentes de acidentes de trabalho. Fica claro também que os empregados do devedor contratados pelo arrematante serão admitidos mediante novos contratos de trabalho e o arrematante não responde por obrigações decorrentes do contrato anterior. A CLT de forma expressamente contrária já dispunha desde 1º de maio de 1943 em seus artigos 10 e 448 que, qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados e ainda que, qualquer mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

Surge então alguns pontos que dizem respeito a contradição entre a CLT e a Lei de Recuperação Judicial e Extrajudicial, as normas desta última vão de encontro as normas protecionistas da CLT, uma questão a saber é, de que forma isso ocorre? Devemos analisar todos os pontos sob o prisma da Sucessão Trabalhista, matéria consolidada na nossa CLT, e que aos poucos começa a ganhar contornos definidos na jurisprudência e doutrina trabalhista.

Estamos diante de duas normas infraconstitucionais, é um conflito a ser resolvido de acordo com a norma que mais se adequar a nossa Carta Maior, pelo que podemos perceber, a disposição da CLT é a que mais se adequou a nossa Constituição, pois a mesma, em seu Capítulo II, onde trata dos Direitos Sociais, dispõe que o trabalhador tem o direito a ação em decorrência de créditos trabalhistas, direito esse que vai ser cobrado de quem assuma a gestão da empresa, pois ao assumir a empresa, o empresário arcará com todas as obrigações

referente ao passivo e ao ativo. Não só pelo referido trecho do artigo 6º, mas também, e, sobretudo, pela proteção ao hipossuficiente que marca e deve nortear os rumos do Direito do Trabalho moderno.

A contradição está clara e comprovada pela própria aplicação do texto legislativo, as diferenças nos saltam aos olhos e demonstram que enquanto a Lei de Falências privilegia a figura do empregador, a CLT tem por intuito proteger o empregado.

Não vemos como se possa tomar decisão favorável a não assunção de responsabilidade por parte da nova gerência empresarial, sempre que o empregador é substituído na exploração do negócio, com transferência de bens e sem ruptura da atividade empresarial, a sucessão deve ser reconhecida.

Não se pode prejudicar o trabalhador em detrimento da empresa, pois o empregador é quem assume os riscos da atividade comercial, e não aquele, economicamente mais fraco na relação.

A análise do contexto de criação das duas leis demonstram que seus dizeres são reflexos da época e de quem as criou, assim como, mostrar que conflitos sempre irão existir, e a solução muitas vezes se valerá dos princípios.

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 decorre do fato de que, existindo a falência ou a recuperação judicial do devedor, existirão conseqüências no direito dos trabalhadores, tanto sob o prisma 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.

O trabalho nas mais diversas sociedades sempre esteve sujeito a flutuações de orientação econômica e política nos diversos momentos da história, de modo que, ao longo do tempo suas normas sempre foram desiguais. Far-se-á uma análise pós Revolução Industrial, em decorrência das transformações havidas na sociedade com relação ao trabalho assalariado e subordinado.

A sociedade liberal é marcada pelo auge do contrato, a suposta igualdade defendida pelos ideários da Revolução Francesa não serviu para equilibrar as diferenças entre as partes contraentes. O justo era o que ficava determinado no acordo, pois era resultante de uma livre negociação e de manifestação de vontades.

O operário era abandonado pelo Estado, servia apenas como meio de produção, na sua dignidade ele não era levado em consideração, a jornada de trabalho quase sempre excedia

o tolerável, e ia além das forças de resistência do indivíduo, esses mesmos empregados recebiam baixíssimos salários, e os empregadores tinham como quitada a sua contraprestação em relação aqueles.

Anunciada estava a revolta contra esse sistema liberal, revolta que não tardou a ocorrer, grandes confrontos sociais ocorreram na Europa no fim do Século XIX motivados pela ação do proletariado. A 1ª Guerra Mundial fez com que trabalhadores e integrantes de camadas sociais inferiores lutassem em condições de igualdade, interessando-se pela uniformização de direitos.

Em 1919, através do Tratado de Versalhes, surge a OIT (Organização Internacional do Trabalho), concebida sobre bases filosóficas, que davam a idéia de que o trabalho não deveria ser tratado como mercadoria. A OIT passava a existir para garantir medidas de proteção ao trabalhador e a sua família, entre essas garantias estavam o salário justo, jornada de trabalho limitada, repouso, segurança no trabalho e outras garantias, depois das lutas do proletariado, o Estado passava então a intervir nas relações laborais.

No Brasil, as primeiras medidas surgiram no início do século XX, em 1923 foi criado o Ministério do Trabalho, várias garantias passaram a ser regulamentadas, como exemplo a estabilidade, as férias, legislação sobre aposentadorias e pensões.

O grande marco da legislação trabalhista, contudo, veio em 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho, que não só consolidava as disposições em vigor, como também fazia a sistematização e correção, no sentido de dar um sentido doutrinário e científico as disposições anteriores.

Com relação ao processo do Trabalho, em 1922 foi criada a figura dos Tribunais Rurais, compostos pelo juiz de Direito e dois representantes, sendo um dos fazendeiros e outro dos trabalhadores, porém, tal instituto não funcionou. Em 1932 surgem as Juntas de Conciliação e julgamento, surgem com o intuito de dirimir conflitos, sem, contudo, executar as decisões, o que ficava a cargo da Justiça Comum. Desde a Constituição de 1946, a justiça do Trabalho passa a integrar o judiciário.

“Para bem atender a seus fins, o processo se revestiu de características especiais. Dirigindo-se a aplicação das leis protetoras do empregado, necessitava criar uma ação econômica, sem grandes formalismos, rápida e eficiente”.(RUSSOMANO, 1990, p.838, apud SOUZA, 2006, p.40).

O jurista Délio Maranhão ressalta que o nosso direito comum é de certo modo um direito individualista:

“O direito comum, de um modo geral, é, ainda, um direito individualista. O Direito do Trabalho ao contrário, é o vanguardeiro da socialização do direito. Nasceu, justamente, da necessidade de corrigir as injustiças, ou desajustamentos, que a concepção individualista veio a provocar com o desenvolvimento da economia capitalista. E o processo lógico de que se valeu – corrigir as desigualdades, criando outras desigualdades - também se fez sentir no processo. Pode dizer-se repetindo Couture, que o direito processual do trabalho é

todo ele elaborado com o propósito de impedir que o litigante economicamente mais poderoso possa desviar ou retardar os fins da justiça. Essa preocupação há de ser a constante de um direito que é instrumento da efetivação das normas de proteção do trabalho”.(MARANHÃO, 2000, p.1359, apud SOUZA, 2006, p.40).

EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO FALIMENTAR.

Em junho de 1850 foi promulgado o Código Comercial, é a primeira fase do direito falimentar brasileiro, LACERDA (1996) dizia que era um código comercial “lento, complicado, dispendioso, que prejudicava a um só tempo, credores e devedores”, além disso dava maior importância a apuração da responsabilidade comercial da falência, pois só com a ultimação do processo de quebra e qualificação da falência é que se inicia a liquidação da massa.

A segunda fase histórica se estendeu de 1890, com o decreto n. 917, até 1908, quando passou a vigorar a Lei n. 2.204, e representou a terceira fase, até então o procedimento falimentar era arcaico e ainda apresentava os problemas apontados por Lacerda.

A quarta fase já surge trazendo uma profunda modificação na classificação dos créditos, pois dispunha sobre a preferência dos créditos trabalhistas, matéria também tratada na Lei 4.839/65. SOUZA acerca da quinta fase diz que:

“A fase atual, podendo ser denominada de quinta fase- Lei n. 11.101/05- , apresenta grandes transformações em relação a legislação revogada, pois entre várias inovações estabelece a extinção do instituto da concordata e o surgimento de um novo, a recuperação da empresa, com objetivo da manutenção da atividade produtiva das empresas que estão em dificuldades econômicas. Há de ser referida, também, a alteração do enfoque, pois na legislação revogada o fim era da liquidação do patrimônio do devedor insolvente, no caso o comerciante, para pagamento dos credores, ou seja, procurava-se retirar do comércio o devedor que não cumpria as suas obrigações, afastando-o do negócio o mais rápido possível, para possibilitar a satisfação de alguns dos credores envolvidos. Agora, há interesse na manutenção da atividade produtiva, pois se tem como visão os benefícios desta para toda a sociedade e, no caso da impossibilidade da recuperação procede-se a liquidação do ativo com a falência. Destarte, cria-se a alternativa da manutenção da empresa viável, em que pesem as dificuldades financeiras, com a utilização da recuperação judicial e a extrajudicial.”(SOUZA, 2006, p.36)”.

AS FIGURAS PREVISTAS NA LEI N. 11.101/2005.

A lei 11.1001/05 de um modo ou de outro, alterou a sistemática da falência e inovou o sistema positivo criando a recuperação judicial e a recuperação extrajudicial, aquela em substituição a concordata.

A recuperação extrajudicial, disposta no artigo 161 da lei, não interfere diretamente nos contratos de emprego, uma vez que o plano de recuperação extrajudicial e o seu regulamento, aplicam-se apenas aos créditos quirografários, sendo que não interferem nos créditos decorrentes de acidente de trabalho e das relações de trabalho.

A recuperação extrajudicial objetiva o planejamento do devedor juntamente com os credores, para formar um plano de pagamento dos débitos. Não existe vencimento antecipado de obrigações, suspensão de ações e direitos, resolução de contratos ou formação de um juízo universal. Aproxima-se da administração pública com interesses privados, em jurisdição voluntária, prova disso é que é proposta pelo devedor e não por seus credores, sendo que os efeitos só vão ser produzidos após a homologação judicial. Caso os credores impugnem o plano de recuperação, o feito passará para o contencioso.

A recuperação judicial um meio de se manter a produção, ou a fonte produtora, manter o emprego dos trabalhadores e o interesse dos credores, assim sendo, haveria preservação da empresa, da sua função social e da responsabilidade social empresarial além do estímulo a atividade econômica, atingindo os créditos na medida em que sujeita sua decretação a todos os créditos existentes.

É um meio utilizado pelo devedor que preencha alguns requisitos, como forma de saneamento dos débitos de empresa, devendo este apresentar um plano de recuperação, informando os débitos existentes, as possíveis formas de pagamento e os meios de continuidade da atividade empresarial.

Entre as formas de recuperação judicial, de acordo com o artigo 50 é possível o arrendamento ou o trespasse do estabelecimento, inclusive no que diz respeito a sociedade constituída pelos próprios empregados; a constituição de sociedade de credores, a administração compartilhada, etc. No mesmo artigo, existe previsão como meio de recuperação judicial, a possibilidade de redução salarial, compensação de horários e redução da jornada mediante convenção ou acordo coletivo.

Os meios previstos no art. 51 não são exaustivos, são exemplificativos, uma vez que o legislador tinha por intuito esclarecer os meios da recuperação judicial e não estatizar os modos de recuperação da empresa.

Confirmado o procedimento da recuperação judicial, não haverá suspensão das ações trabalhistas em curso, porém a prescrição será suspensa pelo prazo máximo de 180 dias, intervalo de tempo para a elaboração do plano de recuperação. Aprovado o plano de recuperação judicial, o prazo máximo será de um ano para pagamentos dos créditos derivados de acidentes do trabalho ou da legislação trabalhista vencidos até a data do período de recuperação. Não poderá o prazo para pagamento ser superior a 30 dias até o limite de 5 salários mínimos por trabalhador, dos créditos de natureza estritamente salarial vencidos nos 3 meses anteriores ao pedido da recuperação.

Frise-se que essa previsão para pagamento trata apenas dos créditos vencidos antes da decretação da recuperação judicial. O pagamento das comissões e do salário, referentes a contrato de emprego em vigor, deve obedecer aos prazos fixados em lei com periodicidade mensal para os salários e no máximo trimestral para as comissões, sob pena de ser possível a declaração da rescisão indireta do contrato de emprego.

A falência é uma figura mais complexa e recebeu maiores alterações pela lei 11.101/05, a decretação da mesma objetiva preservar a utilização produtiva dos bens, ativos e recursos

produtivos, inclusive os intangíveis da empresa. O juízo de Falência, em decorrência do art 76, torna-se universal, para poder analisar todas as ações sobre bens, negócios e interesses do falido, com ressalvas para as ações trabalhistas, fiscais, e outras que o falido figure como autor ou litisconsorte.

Os processos em andamento na Justiça do Trabalho não serão alterados pelo estado falimentar do reclamado. Semelhante a recuperação judicial, os empregados poderão adquirir a empresa, ou o controle acionário, utilizando-se do crédito trabalhista que possuem, em forma de compensação de créditos.

Foi fixada uma ordem de classificação para pagamento dos créditos decorrentes de relação de emprego, além dessa ordem foi determinado um limite de até 150 salários mínimos por credor trabalhista, limitação que seria para a sobrevivência do empregado, salvaguardando o direito de todos os outros, ou de parte deles, ao invés de não receberem nada.

Bem assevera Alice de Barros Monteiro que o “ legislador ao estabelecer o citado limite para os créditos trabalhistas, esqueceu-se de que o salário possui natureza alimentar. Ademais , por força do art. 2º da CLT , quem deverá arcar com os riscos do empreendimento é o empregador”.(MONTEIRO, apud CÂMARA, 2006, p.36) Ponto fundamental e tese a qual aderimos desde o início, como pode a lei de falências inobservar isso? É absurdo tal entendimento.

O relator do projeto no senado argumenta que essa limitação é protetiva ao empregado, em especial tentando coibir fraudes. Os administradores não são necessariamente empregados, por integrar o quadro societário ou mesmo serem órgãos da empresa, quando então não existiria relação de emprego. Contudo, não possuem nenhuma preferência sobre os créditos pela simples condição de administradores. O fato de alguns perceberem um crédito maior que outros não implica em preferência, sendo decorrentes da relação de emprego, todos tem as mesmas garantias.

Waldo Fazzio pensa igual ao afirmar que: “é enganosa a interpretação dessa limitação a pretexto de que não prejudica o interesse dos trabalhadores [...]”, continua o nobre jurista no sentido de que “se a intenção do legislador é fazer justiça social, a melhor solução seria estabelecer um limite para pagamento preferencial dos preditos altos funcionários e não estabelecer limite para os funcionários de baixa renda”.(FAZZIO, 2006, apud CÂMARA, 2006, p.36).

Entre os de intangibilidade salarial, estava a proteção do salário contra credores do empregado e do empregador; limitar o valor do crédito trabalhista significa retirar a intangibilidade salarial contra credores do empregador, pois esses serão beneficiados diretamente se houver a repartição do crédito trabalhista. Uníssona é a doutrina nacional quanto a questão da intangibilidade salarial. O crédito trabalhista possui além de uma característica alimentar, uma natureza salarial. Pois referente a verbas não adimplidas quando do contrato de trabalho, limitar o valor a ser recebido é o mesmo que deduzir mensalmente parcela do salário dos empregados para quitar as dívidas do seu empregador, o que é deveras absurdo.

Ainda levando em conta o limite imposto pela nova lei, surge o conflito entre o artigo 83 da lei de falências, e o art 449, § 1º da CLT, a legislação celetista dispõe que na falência, constituirão créditos privilegiados a totalidade dos salários devido ao empregado e a totalidade das indenizações que tiver direito, enquanto a norma falimentar reparte a preferência do crédito trabalhista, pois impõe um limite. Nesse confronto de normas, a norma falimentar revoga as disposições celetistas por ser posterior e tratar integralmente da matéria.

No campo laboral constata-se a ampliação da competência trabalhista para os trabalhadores, o que permite, apoiado no direito comparado, na declaração dos direitos do homem, a criação de um único direito do trabalho para empregados e trabalhadores em geral, ao menos para aqueles que sejam caracterizados pela dependência econômica e subordinação.

Por outro lado constata-se o surgimento de um verdadeiro arsenal legislativo destinado a proteger o interesse das grandes empresas, notadamente na área bancária e financeira, em detrimento dos empregados, trabalhadores, e porque não da sociedade como um todo?. Exemplo é a recente autorização legal para descontos nos salários dos obreiros a fim de que possam saldar os empréstimos junto as instituições financeiras(Lei nº 10.820/2003).

Nos vemos agora frente a frente com uma Lei de Falências que esvazia e desqualifica a proteção ao credor trabalhista, limitando-a ao patamar de até 150 salários. Sobre esse ponto é mister ressaltar a lembrança do professor Pinto Martins, ele nos fala que esse projeto de alteração da Lei de Falências foi elaborado pelo banco Mundial, visando privilegiar créditos devidos aos bancos em detrimento dos créditos trabalhistas e tributários. E isso sem deixar de pensar que o lucro de instituições financeiras é cada vez mais assustador.

Como vemos, esse plano de não valorizar o crédito trabalhista, encontra desde há muito tempo sustentação no empresariado e em alguns setores governamentais. Como pode o Congresso Nacional não ter atentado para tal inovação in pejus da situação dos trabalhadores, revoltante também a omissão sindical no que diz respeito a esse ponto, será que todos se venderam ao sistema? Essa é a pergunta que não quer calar e que cada dia ecoa mais forte.

Repetimos mais uma vez que essa medida ofende o princípio segundo o qual o risco da atividade é do empregador, e não do empregado, registrem-se ainda possíveis vícios de inconstitucionalidade no tocante ao princípio da igualdade e ao princípio que trata da proibição da vinculação do salário mínimo a qualquer fim.

È descabida a argumentação que o artigo 83 da referida lei visa evitar fraudes e conluíus, essa fundamentação moralista esconde apenas a intenção de ocultar o favorecimento aos verdadeiros beneficiados com a alteração legislativa. As fraudes devem ser combatidas, o que não se aceita é que os empregados paguem o preço por isso, sendo dessa forma, punidos generalizadamente.

Sob as idéias de atualização legislativa e acompanhamento do desenvolvimento do mercado de capitais e da nova visão do liberalismo, a lei 11.101/05 representa um marco entre os

atos estatais de preservação das atividades econômicas, a atualização é salutar e imprescindível, pois cria condições de preservação da unidade de produção e manutenção dos seus reflexos no campo social e econômico.

Em contrapartida o atendimento a preservação das atividades empresariais, reflexo da onda mundial contra o procedimento liquidatório, não pode afastar de nosso ordenamento a preservação de certas garantias trabalhistas. Do contrário existiria um contra-senso, pois o mesmo empresário que objetiva manutenção das atividades produtivas, também o faz em detrimento da força produtiva, em detrimento da mão de obra, do trabalhador.

O Estado não pode desprezar garantias mínimas dos trabalhadores, garantias necessárias a preservação da dignidade da pessoa humana, principalmente em um país de fortes desigualdades sociais. A supressão das garantias trabalhistas vem ocorrendo paulatinamente, sob o argumento da modernização legislativa e da flexibilização, ocorre o enfraquecimento das garantias dos trabalhadores. Os avanços legislativos são necessários, sem, contudo, se olvidar dos fundamentos protetivos e dos objetivos da Constituição cidadã.

. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. Da sucessão trabalhista na Lei nº 11.101/05 . Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n. 1157, 1 set. 2006. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=8880>>. Acesso em: 05 set. 2006.

- BRASIL. Presidência da República. Lei nº 11.101, de 09.02.2005 - Regula a recuperação judicial, a extrajudicial e a falência do empresário e da sociedade empresária. Presidente: Luiz Inácio Lula da Silva. Brasília, 9 de fevereiro de 2005. RDT, Brasília, DF, ano 11, n. 02, p.24-34, fev. 2005.

- CÂMARA, Eduardo. Alterações e reflexos trabalhistas da Lei de Recuperação e Falência. São Paulo: LTr, 2006. 119 p.

- CAMPINHO, Sérgio. Falência e recuperação de empresa: O novo regime da insolvência empresarial. Rio de Janeiro: Renovar, 2006. 462 p.

- FAZZIO JÚNIOR, Waldo. Nova Lei de Falência e Recuperação de Empresas: Lei nº 11.101, de 9 de fevereiro de 2005. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2005. 377 p.

- FÉRES, Marcelo Andrade. Da Constitucionalidade dos condicionamentos impostos pela nova Lei de Falências ao privilégio dos créditos trabalhistas. RDT, Brasília, DF, ano 11, n. 08, p. 7-9, ago. 2005.

- JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. A Lei de Falência (Lei nº 11.101/2005) e o Direito Material e Processual do Trabalho. GENESIS, Curitiba, v. 25, n. 146, p. 243-254, mar./abr. 2005.

- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Execução contra massa falida ou empresa em recuperação judicial. In: _____. Curso de Direito Processual do Trabalho. 4 ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 862-870.

- MENEZES, Cláudio Armando Couce de. A Nova Lei de Falências e o crédito trabalhista. Rev. Jurídica da Amatra – 17 Reg., Vitória, ano 3, v. 3, n. 06, p. 11-14, abr. 2006.

SOUZA, Marcelo Papaléo de. A nova Lei de Recuperação e Falência e as suas conseqüências no Direito e no Processo do Trabalho. São Paulo: LTr, 2006. 333 p.

* Estudante de Direito das Faculdades Jorge Amado, 10 ° semestre em curso.

Disponível em:

<http://www.webartigos.com/articles/2630/1/a-sucessatildeo-trabalhista-diante-da-nova-lei-de-falecirencias/pagina1.html>

Acesso em: 29 maio 2008.