

REPENSANDO A SUCESSÃO TRABALHISTA NA RECUPERAÇÃO JUDICIAL E FALÊNCIA

Marcelo Papaléo de Souza

Juiz do Trabalho na 4ª Região

Mestre em Direito pela PUCRS

Especialista em Economia e Trabalho pela UNICAMP

Doutorando em Direito pela PUCSP

Professor em Curso de Pós-Graduação

1. INTRODUÇÃO

O regime jurídico de insolvência, representado pela Lei nº 11.101/05 (Lei de Recuperação de Empresas e Falência-LRF), suscita muitas dúvidas que não são de simples solução. Tal legislação é complexa, envolve a interação de várias áreas do Direito, senão todas, implicando procedimentos e instrumentos para encaminhamento das soluções.

A questão da análise das consequências da Lei nº 11.101/05, em relação ao trabalhador, é de suma importância, pois conduz ao aplicador do Direito a tentativa da compatibilização dos institutos diversos, do Direito do Trabalho, com eminente preocupação com os trabalhadores, e do Direito Comercial, preponderantemente preocupado com os credores e, na nova legislação, com a manutenção da empresa economicamente viável.

O ponto mais questionado da legislação concursal, em relação aos trabalhadores, envolve a situação da sucessão da responsabilidade do devedor, em face das disposições contidas na CLT. Essa situação mereceu análise por vários doutrinadores, sendo apresentados vários fundamentos contrários e favoráveis. A matéria foi analisada por nós em várias oportunidades¹, sendo que merece uma abordagem atualizada diante das repercussões que estamos observando na prática.

A pretensão que temos é de conduzir os leitores à reflexão necessária da matéria, sem o exaurimento das dúvidas e discussões, pois a diversidade conduz sempre a situações novas e à evolução do próprio estudo.

2. PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA EMPRESA

Estabelece os arts. 47 da LRF que: “a recuperação judicial tem por objetivo viabilizar a superação da situação de crise econômico-financeira do devedor, 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

¹ Para aprofundar ver 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: Ed. LTr, 2009.

social e o estímulo à atividade econômica”. No artigo 75, da mesma Lei, está referido: “a falência, ao promover o afastamento do devedor de suas atividades, visa a preservar e otimizar a utilização dos bens, ativos e recursos produtivos, inclusive os intangíveis, da empresa”.

Observamos, nesses dispositivos legais, a pretensão do legislador da manutenção da atividade, mesmo no caso da falência. Na LRF, em vários artigos, há previsão da manutenção da atividade ou a continuidade da empresa.

Temos de fazer a primeira ressalva de que não há como confundir manutenção da empresa com manutenção da pessoa jurídica ou da pessoa física que é o empresário. Para tanto, há de se fazer uma breve explanação.

O Direito Comercial, no Brasil, tratava dos atos do comércio, conforme preceituado no Código Comercial de 1850, disciplinando que comerciante era quem praticava a mercancia (art. 4º), definidos no Regulamento nº 737, de 1851, como prática profissional do comércio (relacionada no art. 19 do mesmo Regulamento). As regras adotadas pela legislação nacional estavam baseadas no Código de Direito Comercial francês, de 1807 (conhecido como Código Napoleônico), que influenciou várias legislações comerciais dos outros países, tais como a Espanha (1829) e Portugal (1833). Asseveram Marcelo Bertoldi e Maria Ribeiro² que o código francês, fundamentado nos ideais da Revolução Francesa, não admitia a existência de privilégios de classes, caracterizando de forma objetiva toda a matéria, deixando de lado a idéia de que a legislação comercial se destinava a reger as relações de uma classe de pessoas – os comerciantes –, e passando, isto sim, a regular a atividade de qualquer indivíduo que viesse a praticar determinados atos, havidos como de comércio, independentemente de quem os praticasse. Dessa forma, não interessava a verificação da qualidade da pessoa, mas sim, se os atos por ela praticados fossem considerados como atos de comércio. Denominou-se tal situação de teoria dos atos de comércio, como forma para delimitar a matéria do Direito Comercial, diferenciando-a dos outros ramos do Direito, em especial do Direito Civil.

Refere Fabio Ulhoa Coelho³ que, na Itália, em 1942, surge um novo sistema de regulação das atividades econômicas dos particulares, alargando-se o âmbito de incidência do Direito Comercial, passando as atividades da prestação de serviços e as ligadas à terra a se submeterem às mesmas normas aplicáveis às comerciais, bancárias, securitárias e industriais. Chamou-se o novo sistema de disciplina das atividades privadas de *teoria da empresa*, deixando o Direito Comercial de cuidar de determinadas atividades (as de mercancia), passando a disciplinar uma *forma específica* de produzir ou circular bens ou serviços.

Quanto ao conceito de empresa, ressalta Rubens Requião⁴ que as lições de Asquini tiveram muita importância para o tema, pois percebeu esse jurista que as dificuldades

² BERTOLDI, Marcelo M. e RIBEIRO, Marcia Carla Pereira. *Curso avançado de Direito Comercial*. 3. ed. São Paulo: Ed. RT, 2006, p. 26.

³ COELHO, Fábio Ulhoa. *Manual de Direito Comercial: Direito de Empresa*, 20. ed., São Paulo: Ed. Saraiva, 2008, p. 8.

⁴ REQUIÃO, Rubens. *Curso de Direito Comercial*. 17. ed. São Paulo: Ed. Saraiva, 198, vol. I, pp. 52-53.

com que se deparavam os comercialistas decorriam da complexidade do fenômeno *empresa*, cujo conceito unitário não lhes era possível obter. E observou o mesmo que, “apresentando o fenômeno econômico da empresa, perante o Direito, aspectos diversos, não deve o intérprete operar com o preconceito de que o mesmo caiba, forçosamente, num esquema jurídico unitário”. É um fenômeno *poliédrico*. Assim, segundo Asquini, vislumbra-se a empresa sob quatro diferentes perfis: a) o perfil *subjetivo*, que vê a empresa como o empresário; b) o perfil *funcional*, que vê a empresa como atividade empreendedora; c) o perfil *patrimonial* ou *objetivo*, que vê a empresa como estabelecimento; d) o perfil *corporativo*, que vê a empresa como instituição. Complementa Requião⁵ que “é preciso compreender que a empresa, como entidade jurídica, é uma *abstração*. A muitos tal afirmação parecerá absurda e incompreensível, dado aquele condicionamento de que a empresa é uma entidade material e visível. Brunetti, professor italiano de alto conceito, chegou à conclusão da abstratividade da empresa, observando que ‘a empresa, se do lado político-econômico é uma realidade, do jurídico é *un’astrazione*, porque, reconhecendo-se como organização de trabalho formada das pessoas e dos bens componentes da *azienda*, a relação entre a pessoa e os meios de exercício não pode conduzir senão a uma *entidade abstrata*, devendo-se na verdade ligar à pessoa do titular, isto é, ao empresário’. Vimos que uma constante da doutrina a respeito da conceituação da empresa é situá-la como o *exercício de uma atividade*. É da ação intencional (*elemento abstrato*) do empresário em exercitar a atividade econômica que surge a empresa. Dalmartello põe muito claro o tema, ressaltando que a empresa é caracterizada pelo *exercício* da organização. Se todos os seus elementos estiverem organizados, mas não se efetivar o *exercício dessa organização*, não se pode falar em empresa”.

Dessa forma, adotamos o conceito de empresa, sob o enfoque funcional, definindo-a como organização econômica destinada à produção ou circulação de bens ou serviços⁶. Para Fábio Ulhoa Coelho⁷, conceitua-se empresa como sendo “atividade, cuja marca essencial é a obtenção de lucros com o oferecimento ao mercado de bens ou serviços, gerados estes mediante a organização dos fatores de produção (força de trabalho, matéria-prima, capital e tecnologia)”. Aduz o referido autor que, no Direito brasileiro, “empresa” deve forçosamente ser definida como atividade, uma vez que há conceitos legais próprios para empresário (CC, art. 966) e para o estabelecimento (CC, art. 1.142).

⁵ *Idem, ibidem*, pp. 56-57.

⁶ Tal conceito é adotado por Amador Paes de Almeida (*Manual das Sociedades Comerciais – Direito de Empresa*, 13. ed. São Paulo: Ed. Saraiva, 2003, p. 23).

⁷ COELHO, Fábio Ulhoa. *Comentários à nova Lei de Falência e de Recuperação de Empresas*. São Paulo: Ed. Saraiva, 2005, pp. 1 e 2. É conveniente referir a nota de rodapé da obra citada (p. 10) nos seguintes termos: “Somente se emprega de modo tecnicamente adequado o conceito de ‘empresa’ quando tiver o sentido de ‘empreendimento’. Se alguém reputa ‘muito arriscada a empresa’, está certa a forma de expressar: o empreendimento em questão enfrenta consideráveis riscos de insucesso, na avaliação desta pessoa. Como ela se está referindo à atividade, é adequado falar em ‘empresa’. Outro exemplo: no princípio da preservação da empresa, constituído pelo moderno Direito Comercial, o valor básico prestigiado é o da conservação da atividade (e não do empresário, do estabelecimento ou de uma sociedade), em virtude da imensa gama de interesses que transcendem os dos donos do negócio e gravitam em torno da continuidade deste; assim os interesses de empregados quanto aos seus postos de trabalho, de consumidor em relação aos bens ou serviços de que necessitam, do fisco voltada à arrecadação e outros”.

Assim, deve ficar bem claro que, quando falamos em princípio da conservação da empresa, não estamos referindo a conservação da pessoa física ou jurídica, mas sim, da atividade.

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

A matéria relacionada à sucessão da responsabilidade das obrigações do devedor, em face de aquisição do patrimônio desse por terceiro⁸, é um dos pontos mais polêmicos em relação à repercussão ao direito dos trabalhadores, pois há nítida contrariedade com o previsto na CLT.

A regra geral prevista na CLT estabelece que alterações intraempresariais ou interempresariais não afetam os direitos do trabalhador (arts. 10 e 448 da CLT). A previsão da LRF é no sentido oposto, pois prevê que, no caso da alienação do patrimônio do devedor em recuperação, não existirá a sucessão das obrigações do devedor (art. 60, parágrafo único), bem como na falência (art. 141, II), havendo, nesta última, expressa referência a respeito das obrigações trabalhistas.

A análise dessas antinomias é algo a ser perseguido com a referência, em que pese de forma sucinta, de algumas teses contrárias e favoráveis à sucessão da responsabilidade, bem como uma visão geral do instituto da sucessão trabalhista.

3.1 Sucessão Trabalhista

A sucessão da responsabilidade dos débitos trabalhistas pode ser analisada sob vários aspectos, cujas matérias estão inter-relacionadas. Quando tratamos de sucessão de responsabilidade no Direito do Trabalho, sucessão de empregadores, primeiro temos de definir o que é “empregador” na legislação trabalhista e as suas consequências.

Refere o art. 2º da CLT que o “empregador” é a empresa, individual ou coletiva que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços. No parágrafo 1º do mesmo artigo, temos equiparados ao empregador, para os efeitos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos que admitam trabalhadores como empregados.

Constatamos, de início, que o legislador não atribui aos detentores do Direito e obrigações – pessoa física ou jurídica – a consideração de empregador, mas sim, a empresa, que é objeto de Direito e não sujeito. Tal situação decorre de uma escolha legislativa intencional e não simples equívoco de técnica jurídica, pois visa à despersonalização do empregador, não relacionando o contrato de trabalho à pessoa física ou jurídica (*intuitu personae*), mas sim, à atividade (empresa).

Analizando a sucessão de empregadores, temos de utilizar as lições de Evaristo Moraes Filho⁹ que afirma que a empresa, em Direito do Trabalho brasileiro, é a

⁸ A própria LRF, no art. 141, § 1º, estabelece que ocorrerá sucessão da responsabilidade se o adquirente for: I - sócio da sociedade falida, ou sociedade controlada pelo falido; II - parente, em linha reta ou colateral até 4º (quarto) grau, consanguíneo ou afim, do falido ou do sócio da sociedade falida; III – identificado como agente do falido com o objetivo de fraudar a sucessão.

⁹ MORAES FILHO, Evaristo. *Sucessão nas obrigações e a teoria da empresa*. Rio de Janeiro: Ed. Forense, 1960, 1. ed., vol. II, p. 31.

organização do trabalho alheio, sob o regime de subordinação hierárquica, tendo em vista a produção de determinado bem econômico. Daí, o espírito de lucro e a menção do risco. A maior ou menor complexidade da organização não desnatura, sejam quais forem o volume e a importância do conjunto de coisas e pessoas, de bens materiais ou imateriais, necessários à sua consecução, ao pleno êxito dos seus propósitos. O que importa sempre é esta diferenciação social mínima, entre direção e execução, com o objetivo de produzir para o mercado. Por isso, distinguimo-la do trabalho doméstico e da prestação de serviço no âmbito do profissional liberal e de instituições pias e beneficentes.

A conceituação da empresa como atividade organizada é hoje referida no Código Civil pela dedução do conceito de empresário (art. 966 do CC). Como já ressaltado anteriormente, invocando as lições de Asquini¹⁰, o fenômeno econômico da empresa não é unitário, mas sim, poliédrico, variando sob o enfoque adotado: a) o perfil *subjetivo* – a empresa como o empresário; b) o perfil *funcional* – a empresa como atividade empreendedora; c) o perfil *patrimonial* ou *objetivo* – a empresa como estabelecimento; d) o perfil *corporativo* – a empresa como instituição.

Mesmo não aceitando tecnicamente ser a empresa sujeito de Direito, constatamos que a previsão da CLT conduz à proteção do trabalhador em face das alterações interempresariais, conforme previsão do art. 448 da CLT. Na legislação nacional, desde 1935 (Lei nº 62, de 5 de junho), adotamos o princípio da continuidade ou permanência do estabelecimento, a despeito das alterações jurídicas por que passe. Bem refere Evaristo Moraes Filho¹¹ que “o empregador é a pessoa natural ou jurídica para quem presta serviços outra pessoa natural, sob sua dependência, de maneira contínua e mediante salário. É bem verdade que o art. 2º da nossa Consolidação das Leis do Trabalho dispõe: ‘Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva’. Temos a impressão que a lei pátria assim o consignou, adotando sem o saber a teoria personalista da empresa, como que para significar que os contratos de trabalho, uma vez celebrados, prendem-se diretamente ao organismo empresário, e não mais à pessoa física ou jurídica do seu empregador”. Complementa o referido autor que “a finalidade do Direito do Trabalho, longe de alterar a dogmática clássica do Direito Comercial, tinha em vista a proteção do trabalho, fazendo-o durar, subjetivamente considerado, enquanto permanecesse ainda a organização objetiva do estabelecimento”¹².

Outra situação importante é que o contrato de trabalho tem entre as suas características a de ser um contrato permanente, ou seja, não se esgota com uma determinada prestação. A vinculação entre os participantes da relação de emprego, em que pese serem fixadas as condições do trabalho no início da prestação de serviços, sofre alterações no decorrer do tempo. Contudo, a alteração do contrato não pode ser por iniciativa de uma das partes, salvo quando benéfica à parte trabalhadora. Deve, via de regra, decorrer de ajuste mútuo e não causar prejuízos aos direitos do empregado. Registra-se, ainda, que as alterações do contrato de trabalho podem

¹⁰ Apud REQUIÃO, Rubens. *Curso de Direito Comercial*. 17. ed. São Paulo: Ed. Saraiva, 1998, vol. 1, pp. 52-53.

¹¹ *Idem*, *Ibidem*, p. 154.

¹² *Idem*, *Ibidem*, p. 204.

ocorrer independentemente da vontade das partes, como acontece quando da alteração da legislação, decorrente de instrumento normativo, entre outros exemplos.

No Direito privado, a regra geral é que as partes podem estipular novos ajustes aos contratos, ocorrendo a novação, criando novas obrigações, em substituição ao que anteriormente tinham ajustado¹³. No Direito do Trabalho, tal regra não se aplica na forma referida, pois os contratantes são tidos como desiguais, sendo a vontade das partes subordinada às normas legais que visam à proteção do trabalhador. Contudo, a regra da imutabilidade das obrigações sofre algumas exceções. No ordenamento jurídico, o empregador tem a possibilidade de dar ordens e instruções relativas ao trabalho, as quais devem ser obedecidas pelo empregado. Claro que o poder de direção não conduz a uma possibilidade ilimitada, sem qualquer parâmetro, pois devem ser observados os limites das condições ajustadas, decorrentes das necessidades da empresa, e não causar prejuízos aos interesses do trabalhador.

Afirma Délio Maranhão¹⁴ que o contrato de trabalho é o instrumento jurídico mediante o qual o empregador obtém o comando de um dos fatores elementares da produção: o trabalho. Mas, como o trabalho não pode dissociar-se da própria pessoa do trabalhador, dele resulta o estado de subordinação em que este se coloca em relação ao outro contratante. Sendo o Direito do Trabalho a moldura jurídica desta realidade econômica, a ela terá de se adaptar o princípio da força obrigatória dos contratos. E, desse modo, considerado o estado de subordinação do empregado, *reforça* aquele princípio e anula as alterações do contrato, ainda que, em virtude de acordo, desde que prejudiciais ao contratante econômica e socialmente inferiorizado, ao mesmo tempo que, atendendo à necessidade que tem o empregador de manejar o trabalho, como fator de produção, no exercício da atividade econômica, *abrandando-o*, admitindo o *jus variandi*. Sofre, portanto, o princípio da força obrigatória dos contratos, no Direito do Trabalho, o influxo de duas tendências opostas, que se equilibram, visando uma a proteger o empregado, dando-lhe maiores garantias quanto à imutabilidade do pactuado, e outra a tornar tal princípio mais flexível, adaptando-o à realidade econômica e à função social do contrato de trabalho. Não constitui, pois, o *jus variandi*, a rigor, uma *exceção* ao princípio da força obrigatória do contrato de trabalho, mas simples *adaptação* do mesmo princípio a essa realidade econômica. A regra é, sempre, a inalterabilidade unilateral do contrato.

Uma importante consequência do princípio da continuidade do contrato é que, decorrente de cada novo ajuste, não há necessidade de novo contrato, ou seja, aumento de salários, alteração de horário de trabalho ou mudança de local de trabalho não acarretam a obrigatoriedade de um novo contrato. Assim, as modificações no transcorrer do tempo não resultam na sua extinção, isto é, não influenciam na sua vigência, prosseguindo normalmente o contrato. Outra circunstância importantíssima do princípio da continuidade do contrato de trabalho está relacionada às alterações subjetivas deste. As alterações do contrato podem ser objetivas, relacionadas ao próprio contrato e às

¹³ Para aprofundar o assunto, ver GRILLO, Humberto. *Alteração do contrato de trabalho*. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1990, e DELGADO, Mauricio Godinho. *Alterações contratuais trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2000.

¹⁴ SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de direito do trabalho*. 19. ed. São Paulo: LTr, 2000, vol. I, p. 530-531.

suas condições, v.g., alteração de salário, funções, horário, entre outras, e subjetivas, relacionadas com as pessoas (protagonistas do contrato).

A alteração subjetiva, contudo, só é permitida em relação ao empregador, pois não há como ser aceita em face do trabalhador, haja vista que, quanto a este, é *intuitu personae*, não se aceitando a substituição. Assegura Plá Rodriguez¹⁵ que o fato de o contrato de trabalho ser *intuitu personae* com referência ao trabalhador deriva do caráter personalíssimo da prestação do trabalhador, que converte este em infungível, isto é, não substituível por outro. Deve-se levar em conta que a obrigação principal que o trabalhador contrai, como consequência da celebração do contrato, é a de colocar sua energia pessoal a serviço do empregador. Por conseguinte, este não lhe pode ser indiferente à pessoa cujas energias são colocadas a sua disposição, dado que a quantidade, a qualidade e a modalidade dessa energia podem variar de uma pessoa para outra.

Via de regra, a alteração do empregador não resulta na rescisão do contrato de trabalho¹⁶. A continuidade do contrato, em que pese a alteração do empregador, apresenta várias justificativas, tais como: a) o empregado vincula-se mais com as garantias que a empresa lhe oferece do que com as condições pessoais do empresário; ademais, em grandes empresas, na maioria das vezes, o empregado nem conhece os seus sócios, não ocasionando alterações ao seu contrato de emprego qualquer modificação da alteração societária da empresa; b) o empregador é a pessoa jurídica que não se confunde com a figura de seus sócios, pessoas físicas ou jurídicas. Dessa forma, alterações na estrutura interna da empresa não acarretam *per se* o fim do contrato de trabalho existente.

O fundamento para concluir pela transferência da responsabilidade é a lei. O art. 448 da CLT dispõe que a mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados. Mesmo existindo a transferência de um estabelecimento, há a sucessão das obrigações do empregador com relação aos trabalhadores para que continuem trabalhando no estabelecimento vendido.

Hipóteses de sucessão também aparecem decorrentes da incorporação, fusão e da cisão. A primeira hipótese ocorre quando uma sociedade é absorvida por outra, que lhe sucede em todos os direitos e obrigações; a segunda decorre do fato de duas sociedades se unirem, formando uma terceira, que lhes sucede em todos os direitos e obrigações; e a terceira, quando uma sociedade se divide, transferindo parcelas do seu patrimônio a outras sociedades, que se tornam suas sucessoras. A hipótese da cisão merece melhor análise, pois pode levar à extinção da sociedade cindida. Quando a sociedade é extinta em face da cisão, indubitavelmente se caracteriza a hipótese da sucessão, mas, no segundo caso, ela só se configurará para efeitos trabalhistas, se a parcela do patrimônio transferido corresponder a um estabelecimento.

Assim, para que fique caracterizada a sucessão de empregadores, dois requisitos devem ser observados: 1) que um estabelecimento, como unidade econômico-jurídica, passe para um outro titular; 2) que a prestação de serviços pelos empregadores não sofra

¹⁵ RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1993, p. 184.

¹⁶ *Idem*, *ibidem*, p. 185.

solução de continuidade. Estas são as conclusões a que se pode chegar, analisando o disposto no art. 448 da CLT. *Mauricio Godinho Delgado*¹⁷ refere que a nova vertente interpretativa do instituto sucessório trabalhista insiste em que o requisito essencial à figura é tão-só a garantia de que *qualquer mudança intra ou interempresarial não venha afetar os* contratos de trabalho – independentemente de ter ocorrido a continuidade da prestação laborativa. Isso significa, segundo o autor, que qualquer mudança intra ou interempresarial, que possa afetar os contratos empregatícios, seria hábil a provocar a incidência dos arts. 10 e 448 da CLT. O que se tem de ressaltar é a afetação de modo significativo das garantias do trabalhador em face das modificações intra ou interempresarial para efeito da consideração da sucessão de empregadores.

Concluindo, caso seja aceita a tese de que 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 equivaie a *propter rem*. Utilizamos a expressão “se equivaie”, pois não estamos tratando de situações de igualdade, mas, assemelhadas. Melhor explicando, as obrigações *propter rem*, *ob rem* ou reipersecutórias são mistas, pois se inserem entre os direitos reais e os direitos obrigacionais, contendo características de ambos. Trata-se de obrigações que não decorrem da vontade privada, mas, em face da titularidade, de um direito real, sendo impostas a quem for titular deste. Via de regra, os direitos reais não impõem obrigações positivas a terceiros, tão-somente um dever negativo, e as obrigações surgem de negócios jurídicos unilaterais ou bilaterais, cujo fundamento é a manifestação da vontade, o que não ocorre nas obrigações *propter rem*. A obrigação do adquirente, no caso de uma unidade produtiva (empresa ou estabelecimento) não decorre de direito real, mas, no caso de aceitarmos a transferência daquela mesmo havendo solução de continuidade, teríamos uma situação que se assemelha a *propter rem*, sendo que a obrigação acompanharia os bens transferidos.

Apresentamos outros argumentos que justificam a sucessão dos débitos trabalhistas, invocando os ensinamentos de Mauricio Godinho Delgado. O referido autor¹⁸ resalta que “a formação do contrato leva ao estabelecimento de diversificado número de cláusulas contratuais aplicáveis às partes. É verdade que a maioria dessas cláusulas consiste em mera incorporação de preceitos normativos obrigatórios oriundos da normatividade heterônoma estatal ou autônoma negociada, como característica do Direito do Trabalho (conteúdo imperativo mínimo do contrato). Mas, há também, em contrapartida, uma larga dimensão de cláusula que se estabelece a partir do simples exercício da vontade privada, em especial do empregador”. Continua o doutrinador¹⁹ “a sucessão trabalhista é figura regulada pelos arts. 10 e 448 da CLT. Consiste no instituto juslaborativo em virtude do qual se opera, no contexto da transferência de titularidade de empresa ou estabelecimento, uma completa transmissão de créditos e assunção de dívidas trabalhistas entre alienante e adquirente envolvidos”. (...) “Nota-se, também, por outro lado, que a relativa imprecisão e generalidade dos dois preceitos celetistas têm permitido à jurisprudência realizar um contínuo e ágil processo de

¹⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. *Alterações contratuais trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2000, p. 29.

¹⁸ *Idem, ibidem*, p. 17.

¹⁹ *Idem, ibidem*, p. 20.

adequação do sentido das normas sobre sucessão às mutações sofridas pela realidade concreta, preservando os objetivos teleológicos do Direito do Trabalho. Efetivamente vejam-se a generalidade e a imprecisão dos dois artigos da CLT: ali se fala em qualquer alteração; fala-se em mudança na propriedade ou estrutura jurídica; fala-se, ainda, que qualquer dessas alterações ou mudanças não afetará os contratos de trabalho; utilizam-se, por fim, expressões extremamente genéricas como qualquer e, principalmente, afetar os contratos (....)²⁰. (...) “A sucessão trabalhista resulta da convergência de três princípios informadores do Direito do Trabalho: em primeiro plano, o princípio da intangibilidade objetiva do contrato empregatício e o princípio da despersonalização da figura do empregador. Em segundo plano, considera-se a presença do segundo requisito do instituto sucessório, o princípio da continuidade do contrato de trabalho”²¹.

A não-vinculação da sucessão trabalhista à continuidade da prestação de trabalho pelo empregado também é ressaltada pelo autor²², quando tratar das “Situações-tipo Novas de Sucessão”: “Essas situações novas, que se tornaram comuns no final do século XX, em decorrência da profunda reestruturação do mercado empresarial brasileiro (em especial mercado financeiro, de privatizações e outros segmentos), conduziram a jurisprudência a reler os dois preceitos celetistas, encontrando neles um tipo legal mais amplo do que o originalmente concebido pela doutrina e jurisprudência dominantes. Para essa nova interpretação, o sentido e objetivos do instituto sucessório trabalhista residem na garantia de que qualquer mudança intra ou interempresarial não poderá afetar os contratos de trabalho (arts. 10 e 448 da CLT). O ponto central do instituto passa a ser qualquer mudança intra ou interempresarial. Verificada tal mudança, operar-se-ia a sucessão trabalhista – independentemente da continuidade efetiva da prestação laborativa. À luz dessa vertente interpretativa, também configura situação própria à sucessão de empregadores a alienação ou transferência de parte significativa do(s) estabelecimento(s) ou da empresa de modo a afetar significativamente os contratos de trabalho, ou seja, a mudança na empresa que afete a garantia original dos contratos de emprego provoca a incidência dos artigos 10 e 448 da CLT. Isso significa que a separação de bens, obrigações e relações jurídicas de um complexo empresarial, com o fito de transferir parte relevante dos ativos saudáveis para outro titular (direitos, obrigações e relações jurídicas), preservando-se o restante de bens, obrigações e relações jurídicas no antigo complexo – agora significativamente empobrecido – afeta, sim, de modo significativo, os contratos de trabalho, produzindo a sucessão trabalhista com respeito ao novo titular (arts. 10 e 448 da CLT)”.

Portanto, além do objetivo dos referidos artigos da CLT (arts. 10 e 448) da continuidade do contrato de trabalho e manutenção do próprio emprego, visa-se, também, à garantia do trabalhador de receber os seus débitos, pois, considerando que a responsabilidade do devedor é patrimonial (real), a parte transferida ficará como garantia de satisfação dos eventuais direitos não-cumpridos por parte do empregador (antigo e o novo-sucessor). Essa conclusão é, também, apresentada por José Martins

²⁰ *Idem, ibidem*, p. 21.

²¹ *Idem, ibidem*, p. 31.

²² DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 5. ed., São Paulo: LTr, 2006, pp. 409-410.

Catharino²³ que, quando analisa a empresa como sujeito de direito, refere que “a aludida equiparação funda-se no fato de que, em última instância, são os bens do devedor que garantem efetivamente as obrigações por si contratadas, seja o crédito trabalhista ou tributário. No caso da empresa, sua universalidade de bens, pouco importando até a mudança na sua titularidade (CLT, arts. 10 e 448)”.

3.2 Fundamentos Contrários e Favoráveis da Sucessão da Responsabilidade²⁴

Como referido no início do presente estudo, a matéria relacionada à sucessão da responsabilidade do devedor para o adquirente é complexa e contraditória. Várias teses são favoráveis e outras contrárias a essa sucessão, invocando diversos fundamentos que, de forma sucinta, serão relacionados.

Sem ter a pretensão de esgotar todas as teses favoráveis à transferência da responsabilidade dos débitos trabalhistas ao adquirente do patrimônio²⁵ do devedor, referimos apenas algumas: a) Diferença entre o previsto no art. 60, parágrafo único e art. 141, II da LRF e suas consequências ao trabalhador, em que se sustenta que as redações são diferentes e conduzem a interpretações distintas; b) Tramitação legislativa, sendo invocadas as conclusões da Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania do Senado, matéria relatada pelo Senador Fernando Bezerra²⁶, que rejeitou a Emenda nº 12; c) Princípios da Proteção do Direito do Trabalho, aplicação da norma mais favorável, sendo o art. 448 da CLT mais favorável ao trabalhador, devendo prevalecer em relação ao previsto na LRF; d) Princípio do não-retrocesso social na perspectiva de que ao Estado não cabe somente garantir a implementação (concretização) dos direitos fundamentais previstos na Constituição Federal, mas também assegurar sua estabilidade, em face do princípio da segurança jurídica.

As teses contrárias à sucessão da responsabilidade do adquirente do patrimônio do devedor são as seguintes: a) Previsão do art. 141, II da LRF, no sentido de que um dos pressupostos para a falência é a insolvência, presumida ou confessada, ou seja, insuficiência do patrimônio em relação às dívidas assumidas, sendo que não iriam existir interessados em adquirir um patrimônio cujas dívidas o excedem; b) Maximização do ativo, pois, partindo da inexistência da sucessão dos ônus, haverá a maximização do ativo, ou seja, será alcançado valor superior, favorecendo não somente o devedor, mas também os credores, haja vista a possibilidade de satisfação dos débitos; c) Participação obrigatória do Ministério Público, que pode impugnar modalidade de liquidação do ativo determinada pelo juiz (art. 143 da LRF). A própria LRF, no art. 142, menciona a nulidade da alienação por qualquer de suas modalidades previstas em lei, quando verificada a ausência de intimação pessoal do *Parquet*; d) Hasta pública, pois a alienação do patrimônio do devedor dá-se da seguinte forma: “I – leilão, por lances orais; II – propostas fechadas; III – pregão”.

²³ CATHARINO, José Martins. *Compêndio de Direito do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: Ed. Saraiva, 1981, vol. I, p. 108.

²⁴ Para aprofundar ver SOUZA, Marcelo Papaléo. *A nova lei de recuperação e falência e as suas consequências no Direito e no Processo do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: Ed. LTr, 2009.

²⁵ Entenda-se patrimônio como unidade produtiva - a própria empresa ou estabelecimento.

²⁶ Parecer nº 560 de 2004. Referido integralmente na obra de MAUAD, Marcelo José Ladeira. *Os direitos dos trabalhadores na lei de recuperação e de falência de empresas*. São Paulo: Ed. LTr, 2007, pp. 247-262.

4. REPENSANDO A SUCESSÃO TRABALHISTA

Observadas todas essas considerações a respeito das teses favoráveis e contrárias à sucessão da responsabilidade do devedor ao adquirente do patrimônio da empresa em recuperação judicial ou falida, apresentamos algumas reflexões.

A preocupação maior para o Juiz do Trabalho é a satisfação do crédito do trabalhador de forma célere, ainda que em parte, não importando o fato de a empresa devedora estar em recuperação judicial ou ser falida. A procura da celeridade é obrigação legal prevista na CLT (art. 765) e rege todo o processo trabalhista, tanto na fase de conhecimento quanto na execução. Mencionamos que a satisfação do crédito trabalhista representa a implementação ou concretização dos direitos fundamentais previstos na Constituição Federal (art. 7º), que é obrigação do Estado, haja vista diretamente vinculada à dignidade do trabalhador – sua subsistência.

Invocamos os ensinamentos apresentados por Mário De Conto²⁷ no sentido de que o Estado Democrático de Direito “visa a proteger tanto o interesse individual quanto o coletivo, atenta-se para a dupla face dos Direitos Fundamentais, considerados como Direitos de Defesa e como Direitos a Prestação” (...) “O Brasil reclama a atuação do Estado, caracterizada por séculos de ineficiência na efetivação dos Direitos Fundamentais, pelos pactos com as elites em detrimento dos interesses da população e pelas promessas não cumpridas. Não seria crível que a Constituição caísse em descrédito justamente pela conduta omissiva dos Poderes Estatais. Nesse sentido, só é possível defender a idéia de uma Constituição Dirigente se o texto constitucional for visto não como um mero discurso, um ideário, ou um protocolo de intenção do Estado, mas como condição de possibilidade para a transformação da realidade e a busca, em efetivo, de uma sociedade mais justa”. (...) “a mudança de paradigma proporcionada pelo Estado Democrático de Direito impõe ao Estado, em todas as suas esferas de poder, o respeito ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e a efetivação dos Direitos Fundamentais Sociais, através do duplo viés do Princípio da Proporcionalidade (garantismo negativo e positivo). Tais premissas vinculam toda a atividade estatal, diminuindo consideravelmente a liberdade de conformação legislativa e dirigindo a atividade do Executivo, que deve pautar-se por políticas públicas que visem transformar o *status quo*. À Jurisdição Constitucional, nessa fase do constitucionalismo moderno, cabe realizar um papel de controle da administração e de realização dos Direitos Fundamentais Sociais, uma vez que os paradoxos resultantes do abismo entre as promessas da modernidade e a realidade social acabem por desaguar no Poder Judiciário”.

Acreditamos que, nos casos de recuperação judicial, caso fosse respeitado o disposto na própria Lei nº 11.101/05, art. 54 (prazo de 30 (trinta) dias e 1 (um) ano para pagamento dos débitos trabalhistas), não haveria tanta insurgência e o desenvolvimento de tantas teses favoráveis à sucessão, pois nos parece razoável, no caso específico, o pagamento do crédito trabalhista no período referido na lei. Ademais, o prazo de um ano é razoável também em face da dificuldade do trâmite da execução trabalhista que, via de regra, demora esse período.

²⁷ DE CONTO, Mário. *O princípio da proibição de retrocesso social: uma análise a partir de pressupostos da hermenêutica filosófica*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008, pp. 78, 81 e 107.

Contudo, outra situação que observamos é que muitas empresas utilizam o processo de recuperação somente para postergar sua falência, pois, na audiência ou nos autos, não informam a respeito dos créditos trabalhistas e nem apresentam plano para pagamento de tais créditos. Portanto, constatamos que a contrariedade do Juiz do Trabalho em relação à recuperação judicial e à falência é em decorrência da falta da celeridade necessária à satisfação do crédito de natureza alimentar e do descompromisso dos devedores com o pagamento dos trabalhadores. Fazemos essa referência, pois, nos casos de recuperação na forma prevista na lei, ou seja, observados os requisitos legais (principalmente o art. 54 – pagamento em um ano do débito trabalhista), pouco tem sido objeto de manifestação e insurgência nos juízos trabalhistas, havendo, nesses casos, sim, a conjunção dos esforços de todos no sentido da continuidade da empresa, ou preservação da atividade, ressaltados no art. 47 da LRF.

O caso emblemático nacional é o que envolve a empresa aérea VARIG S.A., empresa que tinha quase oitenta anos de atividade (fundada em 07.05.1927), uma das mais conhecidas e respeitadas internacionalmente, antes da sua recuperação judicial. A situação da VARIG S.A é diferenciada e fica evidenciada que não foram respeitadas várias regras da Lei nº 11.101/05, principalmente relacionados aos trabalhadores. Nesse caso específico, o pagamento dos créditos dos trabalhadores estava previsto para o prazo de 10 (dez) anos²⁸ e não, um ano, como determinado no art. 54 da LRF. Era fácil de constatar os esforços do juízo da recuperação e dos trabalhadores no sentido da aprovação do plano, mesmo que desvantajoso para esses últimos, haja vista a perspectiva de retomada das atividades da empresa que ajudaram a construir. Contudo, tais esperanças não se concretizaram. Essa situação tem conduzido a vários julgados que, de forma genérica, têm estabelecido a sucessão da responsabilidade no caso de recuperação judicial²⁹.

²⁸ Pela proposta aprovada na Assembléia Geral de 17.06.2006, foi aprovada a emissão de Debêntures para a Classe I, valor de face – R\$ 50 milhões, vencimento 10 anos, juros R\$ 4,2 milhões, total nominal R\$ 92 milhões, conversível em 5% do capital votante do arrematante.

²⁹ Citamos, pela argumentação, o voto vencido do Desembargador Jair Pontes de Almeida, do Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro, no processo A.I 8.184/2007, nos seguintes termos: (...) Com efeito, ao contrário do que afirma o D. Juízo, em sua decisão, o item 47 do Plano de Recuperação Judicial não somente é condição resolutiva deste, como também, da própria adjudicação da unidade produtiva. Observe-se que a alienação se fez três dias depois da elaboração de alterações no Plano de Recuperação, consolidando-o na data de 17 de julho de 2006. No seu capítulo X, sob a epígrafe de 'Condições para Eficácia', ficou estabelecido expressamente que: '47 – Para atribuir eficácia ao presente Plano de Recuperação Judicial, deverá ser celebrado Acordo Coletivo de Trabalho disciplinando os desligamentos dos funcionários das Companhias e tratando do regime de liquidação dos créditos concursais e extraconcursais derivados da legislação do trabalho e de acidentes de trabalho, inclusive as verbas rescisórias, exclusivamente através dos meios de pagamento previstos no presente Plano de Recuperação Judicial. 48. Serão, ainda, condições precedentes à eficácia do presente Plano de Recuperação Judicial: a. O acordo entre as Companhias e o arrematante quanto à solução para transferência ou desligamento dos funcionários das Companhias no exterior, e b. Aprovação do presente Plano de Recuperação Judicial pelos órgãos societários das Companhias'. No item 49, afinal, restou firmado que: '49 – Poderá ser realizada a alienação judicial anteriormente à verificação das condições previstas neste Capítulo, ficando a efetiva adjudicação do objeto suspensa até a implementação das mesmas'. Assim, têm inteira razão os Agravantes, na afirmação de que '...se o PRJ foi integralmente homologado por sentença, para os fins e efeitos do art. 59 da LRE, não é lícito, nem às partes, tampouco ao juízo *a quo*, modificar unilateralmente o plano de recuperação judicial aprovado pelos credores, ignorando cláusulas e condições expressamente previstas, destacando-se, por oportuno, que esse órgão tem o dever de zelar pelo

Indagamos: a situação da sucessão deve ser estendida a todas as empresas em recuperação, mesmo que tenha sido previsto o pagamento no prazo do art. 54 (um ano)?

Essa preocupação não é só nossa, tendo a jurisprudência já a referido³⁰. O que ressaltamos é que não podemos analisar a nova regulamentação com os “olhos no passado”, ou voltados para o passado³¹. Por vários anos, a legislação revogada era tachada de ultrapassada e de não atender mais as exigências atuais da sociedade, pois não oferecia mecanismos eficientes para a superação de crises momentâneas de empresas viáveis, e somente apresentava dois caminhos – a falência e a concordata. Quanto à concordata, que era uma espécie de recuperação judicial, sofria críticas porque estabelecia critérios fixos de pagamento e abrangia somente os créditos quirografários. Assim, ou o devedor comerciante amoldava-se à hipótese legal, pagamentos fixos, ou era decretada a sua falência. Na prática, várias obrigações dos processos de concordata não foram cumpridas integralmente e, mesmo assim, não requerida a falência, pois, nessa situação, os credores sabiam que estaria dificultada a recuperação de seu crédito. Em uma análise bem simples, poderíamos concluir que a maioria dos credores preferiria receber seus créditos, ainda que de forma parcelada (mesmo que diferente da forma prevista na lei), mas de uma empresa em atividade, do que de uma empresa falida.

Fazemos sempre a referência de que a recuperação judicial somente se aplica a empresas viáveis, pois empresas que não preencham esse requisito importantíssimo devem falir, pois a sua continuidade no mercado só trará prejuízos aos credores e à sociedade.

Outro questionamento que se apresenta: é razoável concluir que a previsão de pagamento no período superior ao previsto no art. 54 não é eficaz aos trabalhadores, prosseguindo a execução no juízo trabalhista?

Para responder à indagação, apresentamos a análise da possibilidade da desconsideração do prazo previsto no art. 54 da LRF; a novação prevista na Lei;

cumprimento do plano e não distorcer seus mandamentos’. Verifica-se, assim, que a decisão violou, em verdade, as disposições processuais, relativas à coisa julgada e sua imutabilidade, dilacerando, em primeiro lugar, o próprio Plano de Recuperação Judicial, fazendo letra morta das disposições antes reproduzidas”.

³⁰ Ressaltamos parte do entendimento apresentado no Ac. 1359-2007-020-04-00-1 RO, do TRT da 4ª Região, que em voto vencido do Desembargador Flavio Portinho Sirangelo foi sustentado: “a lei nova, de caráter especial, produz o efeito de abrandar, no campo específico do ordenamento a que ela se propõe regular (falência e recuperação judicial), as cláusulas gerais e abrangentes da sucessão trabalhista da CLT, sem revogá-las, obviamente, até mesmo porque, como regras gerais e universais que são aplicam-se a múltiplas situações do mundo do trabalho, mas passam a sofrer restrição por regra especial posterior – no caso, a nova lei de falência e recuperação judicial -, que possui sentido social reconhecido e justificação plena na fracassada experiência de décadas do regime de simples quebra, que vigorava na lei de falência anterior”.

³¹ Referimos que não podemos ser ingênuos diante da realidade fática que encontramos quando analisamos os processos de recuperação, haja vista que na maioria das vezes resta caracterizada a má-fé do devedor, com o objetivo somente de postergar a sua falência, acarretando maiores prejuízos aos credores. Assim, não devemos ampliar o entendimento de que todas as recuperações são fraudulentas, mas, também, não podemos desconsiderar essa situação na análise do processo. Citamos decisão no TJSP: “Apelação. Recuperação Judicial. Decisão que indefere o processamento (...) quando há elementos robustos de práticas de graves irregularidades, inclusive com instauração de inquérito policial para apuração de infrações penais de grande potencial de lesividade. A recuperação judicial é instituto criado para ensejar a preservação de empresas dirigidas sob os princípios da boa-fé e da moral. Sentença de indeferimento mantida. Apelo desprovido” (Ap. n. 501.317.4/4-00, Rel. Des. Pereira Calças, J. 28.05.2008).

a autonomia da vontade dos credores trabalhistas participantes da Assembléia Geral, e a competência da Justiça do Trabalho.

Segundo o previsto na Lei de Recuperação e Falência (Lei nº 11.101/05 – LRF), a deliberação para aprovação do plano apresentado pelo devedor, caso haja impugnação pelos credores (art. 55), será realizada na assembléia geral de credores (art. 56). Na assembléia geral, que será constituída por três classes: I – titulares de créditos derivados da legislação do trabalho ou decorrentes de acidentes de trabalho; II – titulares de créditos com garantia real; III – titulares de créditos quirografários, com privilégio especial, com privilégio geral ou subordinado (art. 41), terá de haver a aprovação de todas as classes, na forma do art. 45. Poderá, ainda, o juiz, mesmo não tendo sido aprovado por todas as classes na assembléia, conceder a recuperação judicial na forma do art. 58, § 1º. Com a aprovação do plano, segundo a LRF, ocorrerá a novação dos créditos submetidos (anteriores ao pedido), sendo que, no caso da convalidação da recuperação em falência, serão reconstituídos os direitos e as garantias dos credores nas condições originalmente contratadas (art. 61, parágrafo 2º). Essas situações são importantes aos credores trabalhistas e serão analisadas separadamente.

Inicialmente, referimos a autonomia da vontade em relação à disponibilidade do direito do trabalhador e à participação dos credores trabalhistas na assembléia geral.

A análise da matéria a respeito da autonomia da vontade do trabalhador foi realizada por Evaristo de Moraes Filho³² que, fazendo uma abordagem histórica do período de vigência do Código Civil francês de 1804, expõe as idéias de J. Péritch: “compara-se a vida privada dos particulares a círculos nos quais eles podem livremente mover-se indo do centro à periferia e desta ao centro. Estes círculos tocam-se somente sem se interceptarem, porque de outro modo um particular seria, mais ou menos, impedido em sua liberdade de movimento, isto é, não seria mestre em seu círculo. É o que se chama a *autonomia* em matéria de direitos privados”³³. O art. 1.134 do Código Civil francês dispunha que o contrato era a-lei entre as partes, ninguém se obrigando, senão em consequência de sua própria vontade e autônoma vontade, sem coação de nenhum poder que lhe fosse estranho. Esta autonomia da vontade só sofria duas limitações, a ordem pública e os bons costumes. A estrutura estabelecida no código francês refletia a ideologia do Estado Liberal e serviu de modelo para vários outros, inclusive, o nosso de 1916. A CLT, implementada no período de vigência do Código Civil revogado, inseriu o princípio da autonomia da vontade nos arts. 9º e 444. Evaristo de Moraes Filho menciona que, observado o mínimo fixado pelo Estado, uma vez respeitadas as normas de ordem pública e as demais fontes normativas da legislação trabalhista, nada impede que empregados e empregadores celebrem entre si livres cláusulas contratuais, sem qualquer nulidade. Persiste, ainda no Direito do Trabalho, o princípio da autonomia da vontade, a despeito das inúmeras limitações impostas pelo Estado, de caráter imperativo, categórico e cogente³⁴.

³² MORAES FILHO, Evaristo. *Estudos de Direito do Trabalho*. São Paulo: Ed. LTr, 1971, p. 202 e seguintes.

³³ *Idem, ibidem*, p. 203.

³⁴ *Idem, ibidem*, pp. 208-209.

Em complemento, referimos a doutrina de Arnaldo Süssekind que ressalta que “o Estado moderno, que deve regular a ordem econômica e social de maneira que sejam respeitados os princípios da justiça social, conciliando a liberdade de iniciativa com a valorização do trabalho como condição da dignidade da pessoa humana, inclui nos próprios textos constitucionais os preceitos mínimos de proteção ao trabalho, sublinhando, com essa atitude, a preponderância dos preceitos de ordem pública atinentes ao Direito do Trabalho. Nas relações de trabalho, ao lado do conteúdo contratual, que é livremente preenchido pelo ajuste expresso ou tácito entre as partes interessadas, prevalece, assim, o *conteúdo institucional* ditado pelas normas jurídicas de caráter imperativo (leis, convenções coletivas, sentenças normativas etc.)”³⁵. O referido autor argumenta, ainda, que “as regras imperativas do Direito do Trabalho, sejam as de caráter impositivo ou proibitivo, têm aplicação automática às relações de trabalho que se iniciam ou estejam em curso, independentemente da vontade das partes e ainda contra essa vontade, desde que não violem condições contratuais mais favoráveis ao trabalhador”³⁶.

Ressaltamos o referido por Mauricio Godinho Delgado no sentido de “que o trabalhador, quer por ato individual (renúncia), quer por ato bilateral negociado com o empregador (transação), não pode dispor de seus direitos laborais, sendo nulo o ato dirigido a esse despojamento. Essa conduta normativa realiza, no plano concreto da relação de emprego, a um só tempo, tanto o princípio da indisponibilidade de direitos trabalhistas, como o princípio da imperatividade da legislação do trabalho”³⁷.

Portanto, de nada adiantaria o Estado estabelecer normas de proteção ao empregado, parte mais fraca do ajuste, caso fosse aceita a disponibilidade das mesmas, em face da suposta autonomia da vontade dos contratantes, através da renúncia ou transação.

Há diferença entre renúncia e transação, sendo que, na transação, há bilateralidade e, ao menos subjetivamente, a *res dubia*, com concessões recíprocas, tendo o propósito de pôr termo à controvérsia ou relação jurídica. Já a renúncia é ato unilateral, sofrendo severas limitações quando se trata da matéria trabalhista, haja vista as normas serem cogentes ou imperativas. Importa, também, ao Direito do Trabalho, o momento em que é realizada a renúncia, pois, caso ocorra antes e no curso do contrato de trabalho, não há que se discutir, sendo considerada nula (art. 9º da CLT), mas, após o término do contrato de trabalho, por vezes (poucas), é admitida, conforme entendimento dominante no TST – Súmula nº 276 (v.g.).

Em relação à transação, como bem refere Evaristo de Moraes Filho, tem como característica básica o acordo, bilateral, judicial ou extrajudicial, versando sobre coisas incertas e futuras, havendo concessões recíprocas. O que devemos ressaltar é que não há certeza sobre o que se disputa – *res dubia*. No Direito do Trabalho, a transação extrajudicial sempre é analisada com desconfiança e precaução, haja vista a possibilidade da fraude aos direitos dos trabalhadores (na LRF, o legislador afastou a

³⁵ SÜSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANA, Segadas e TEIXEIRA FILHO, João Lima. *Instituições de Direito do Trabalho*. 19. ed. São Paulo: Ed. LTr, 2000, vol. I, p. 205.

³⁶ *Idem*, *ibidem*, p. 206.

³⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Ed. LTr, 2002, p. 212.

possibilidade da recuperação extrajudicial para os créditos trabalhistas – art. 161, § 1º). Com relação à transação judicial (conciliação), que é um pouco diferente da realizada entre as partes, pois há presença de um terceiro que representa o Estado (Juiz), é tida como válida e incentivada pelas regras contidas na CLT (arts. 831 e 764).

Na situação específica da recuperação judicial, na proposta submetida aos credores, poderá o devedor propor situações novas em relação aos trabalhadores, como renúncia e transação de direitos. Como referido anteriormente, acreditamos ser possível a transação entre as partes, mas não a renúncia. As verbas que não se configurem duvidosas – *res dubia* – (v.g. salários atrasados, férias, 13º salário, verbas rescisórias, etc.) não poderão sofrer renúncia por parte do trabalhador, sob pena de contrariar as normas de proteção mínima a ele. No entanto, em se tratando de parcelas trabalhistas em que haja discussão a respeito (v.g. horas-extras, adicionais, etc.), poderão ser transacionadas. Nessa situação, além da possibilidade da participação do sindicato, no sentido de assessorar os trabalhadores a respeito do processo de recuperação³⁸, entendemos importante o acompanhamento do Ministério Público do Trabalho, que fiscalizará a aplicação da lei. Com relação à participação do sindicato na assembléia geral dos credores, conforme previsão do art. 37, parágrafo 5º da LRF, fazemos a ressalva de que esse não pode renunciar os direitos dos trabalhadores, salvo nas hipóteses expressamente previstas na Constituição Federal (art. 7º, VI e XIII - redução salarial, compensação de horário e redução de jornada). Nas demais situações, não poderá o sindicato renunciar ou transacionar os direitos dos trabalhadores, apenas assisti-los. O Direito material pertence aos trabalhadores, não cabendo a um terceiro (no caso o sindicato) aceitar acordo que os diminua ou os restrinja (salvo nas hipóteses expressamente mencionadas na CF).

Quanto à novação prevista na LRF, ressalta Fabio Ulhoa Coelho que “as novações, alterações e renegociações realizadas no âmbito da recuperação judicial são sempre condicionais. Quer dizer, valem e são eficazes unicamente na hipótese de o plano de recuperação ser implementado e ter sucesso. Caso verifique a convolação da recuperação judicial em falência, os credores retomam, com todos os seus direitos ao *status quo ante*”³⁹. Prossegue o autor que “a efetiva recuperação da empresa é condição resolutiva tácita de toda novação, alteração ou renegociação viabilizada pela aprovação do plano de recuperação”⁴⁰. Referimos, ainda, os fundamentos apresentados pelo Desembargador Manoel de Queiroz Pereira Calças, em decisão no Tribunal de Justiça de São Paulo: “(...) entendo que a novação prevista na Lei nº 11.101/2005 fica subordinada à condição resolutiva, mercê do que, descumprida qualquer obrigação prevista no plano (inadimplido o plano), a novação se resolve, com a conseqüente resolução da extinção da obrigação primitiva, surgindo obrigação nova, exatamente igual à anteriormente extinta, mas nova”⁴¹.

³⁸ Entendemos que deverá o administrador judicial e o juiz competente instigar o sindicato e o Ministério Público do Trabalho a uma participação efetiva, com a realização de assembléia com os trabalhistas para avaliação e análise do plano, para que se possam esclarecer as matérias aos credores trabalhistas.

³⁹ COELHO, Fábio Ulhoa. *Comentários à nova lei de falência e de recuperação de empresas*. São Paulo: Saraiva, 1995, p. 169.

⁴⁰ *Idem, ibidem*, p. 174.

⁴¹ A.I. 580.551.4/0-00

Com relação à novação da dívida trabalhista, nos exatos termos da Lei nº 11.101/05, o que ocorrerá é a dilação do prazo para pagamento, ou seja, a quitação das verbas trabalhistas deverá ocorrer no prazo de 30 (trinta) dias – art. 54, parágrafo único – e 01 (um) ano – art. 54⁴² –, contados do deferimento do processamento da recuperação. Não se vislumbra válida a novação relacionada a qualquer outra estipulação, específica aos trabalhadores, que não seja a disposta na lei, salvo as hipóteses de transação de parcelas duvidosas, conforme referido anteriormente. Portanto, a invocação da legalidade da transferência do patrimônio do devedor, sem a sucessão trabalhista, com fundamento na novação (art. 59 da LRF), somente será aceita se observado o disposto no art. 54, em relação aos trabalhadores. Não podem os trabalhadores submeter-se aos “ônus” (v.g. ter suspensas suas execuções; habilitar-se no juízo próprio; etc.) sem ter o “bônus”, ou seja, situação diferenciada para o seu crédito (art. 54 da LRF – pagamento no prazo máximo de um ano).

No que se refere à validade da estipulação do pagamento dos débitos trabalhistas em prazo superior ao determinado na LRF, bem como suas consequências, há que se apresentar um estudo mais aprofundado.

Bem refere Marcos Bernardes de Mello⁴³ quando ensina que: “a) a existência, validade e eficácia são três situações distintas por que podem passar os fatos jurídicos e, portanto, não é possível tratá-las como se fossem iguais; b) o elemento existência é a base de que dependem os outros elementos”. Continua o autor, analisando o plano da existência⁴⁴: “Ao sofrer a incidência de norma jurídica juridicizante, a parte relevante do suporte fático é transportada para o mundo jurídico, ingressando no plano da existência. (...) No plano da existência não se cogita a invalidade ou eficácia do fato jurídico, importa, apenas, a realidade da existência”. Quanto ao plano da validade, ressalta que “somente têm passagem os atos jurídicos *stricto sensu* e os negócios jurídicos, por serem os únicos sujeitos à apreciação da validade” e, no plano da eficácia, “são admitidos e podem produzir efeitos todos os fatos jurídicos *lato sensu*, inclusive os anuláveis e os ilícitos; os nulos, quando a lei, expressamente, lhes atribui algum efeito”⁴⁵.

O plano da existência é o plano do ser, somente referindo a existência do fato jurídico. Já no plano da validade, o fato jurídico pode ser considerado válido, nulo ou anulável. Relata Bernardes de Mello que “a natureza imputacional das normas jurídicas põe o direito no plano do dever-ser, num *plano de validez*, no plano do ser, *da causalidade natural*, como vimos. Por isso, diferentemente do que acontece com as leis da causalidade natural, em que os fenômenos nelas *descritos* não podem se

⁴² O art. 54 da LRF estabelece: “O plano não poderá prever prazo superior a 1 (um) ano para pagamento dos créditos derivados da legislação do trabalho ou decorrentes de acidentes de trabalho vencidos até a data do pedido de recuperação judicial.” Parágrafo único: “O plano não poderá, ainda, prever prazo superior a 30 (trinta) dias para o pagamento, até o limite de 5 (cinco) salários-mínimos por trabalhador, dos créditos de natureza estritamente salarial vencidos nos 3 (três) meses anteriores ao pedido de recuperação judicial”.

⁴³ MELLO, Marcos Bernardes de. *Teoria do fato jurídico: plano da existência*. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2007. p. 99.

⁴⁴ *Idem, ibidem*, p. 99.

⁴⁵ *Idem, ibidem*, p. 104.

realizar de modo diferente do previsto, sob pena de serem consideradas *falsas*, as leis (normas) jurídicas podem sofrer violações sem que isso afete a sua *validade* (no sentido da vigência). Como consequência dessa possibilidade, o Direito necessita preservar a integridade de suas normas, o que faz repelindo, por meio de sanções, as condutas que as infringem, as contrariam. Essas sanções variam em intensidade na ordem direta da gravidade da violação.(...) Essa atribuição de validade, no entanto, implica a necessidade de que os requisitos prescritos para o modelo jurídico sejam atendidos por aqueles que dele se utilizam. Se as normas sobre conteúdo, a forma e os outros requisitos traçados para o ato jurídico são desatendidos, o Direito o repele, negando-lhe validade jurídica, do que decorre torná-lo inútil para as finalidades práticas pretendidas pelos que o realizam. (...) A invalidade, seja nulidade ou anulabilidade, tem, portanto, caráter de sanção com a qual se punem condutas que violam certas normas jurídicas, porque lhe é próprio o mesmo fundamento lógico comum às demais sanções: repelir as infrações às normas, assegurando a integridade da vigência do sistema jurídico”⁴⁶.

A condição primeira da validade do negócio jurídico é não ser contrário à norma cogente, impositiva ou proibitiva (art. 166 do Código Civil). No referido artigo, há menção da nulidade do negócio jurídico quando: I) celebrado por pessoa absolutamente incapaz; II) for ilícito, impossível ou indeterminável o seu objeto; III) o motivo determinante, comum a ambas as partes, for ilícito; IV) não revestir a forma prescrita em lei; V) for preterida alguma solenidade que a lei considere essencial para a sua validade; VI) tiver por objetivo fraudar lei imperativa; VII) a lei taxativamente o declarar nulo, ou proibir-lhe a prática, sem qualquer cominação. Portanto, a validade do negócio jurídico⁴⁷ requer a observância do art. 104 (agente capaz; objeto lícito, possível, determinado e determinável; forma prescrita ou não defesa em lei); do art. 122, primeira parte (moralidade do objeto); do art. 166, VI (compatibilidade com a norma jurídica cogente), bem como inexistência dos vícios referidos no art. 171, todos do Código Civil.

Analisado o disposto no art. 54 da LRF (“O plano de recuperação não poderá prever prazo superior a 1 (um) ano para pagamento dos créditos derivados da legislação do trabalho ou decorrentes de acidente de trabalho vencidos até a data do pedido de recuperação” – grifo nosso), observamos que a determinação legal é explícita, não necessitando de qualquer outra interpretação que não o atendimento da mesma. Facilmente, pois, podemos concluir que a inobservância da regra referida é inválida, haja vista ser norma cogente. Assim, o desrespeito à norma cogente implicará a invalidade, desde que ela própria não preveja outra espécie de sanção (art. 166 do Código Civil).

Uma referência apresentada por Marcos Bernardes de Mello é que “os atos que importam infrações das normas a que o Direito imputa sanção da invalidade não têm a mesma natureza nem o mesmo significado. Há deles (a) que afetam a própria

⁴⁶ MELLO, Marcos Bernardes de. *Teoria do fato jurídico: plano da validade*. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2008, pp. 6-7.

⁴⁷ Marcos Bernardes de Mello (op. cit. p. 20) ressalta que os pressupostos de validade podem ser classificados em três categorias: a) sujeito; b) objeto; c) forma da exteriorização da vontade.

ordem pública, porque implicam violação de normas jurídicas cogentes (ato com objeto ilícito ou impossível, por exemplo); outros (b) que prejudicam diretamente pessoas em seus interesses particulares, privados, mas que, pelas suas consequências ilícitas, não podem ser admitidos no mundo jurídico como se fossem perfeitos. (...) No Direito brasileiro, há dois graus de invalidade: (a) *nulidade*, que constitui a sanção mais enérgica, acarretando, entre outras consequências, em geral, a ineficácia *erga omnes* do ato jurídico quanto a seus efeitos próprios, além da insanabilidade do vício, salvo exceções bem particularizadas, e (b) *anulabilidade*, cujos efeitos são relativizados às pessoas diretamente envolvidas no ato jurídico, o qual produziu sua eficácia específica, integralmente, até que sejam desconstituídos, o ato e seus efeitos, mediante impugnação em ação própria, podendo ser convalidado pela confirmação ou pelo transcurso do tempo⁴⁸.

Referimos a opinião de Sergio Campinho⁴⁹, no sentido de: “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 acidentes de trabalho até a data do pedido de recuperação judicial’. Não é permitido, ainda, prever prazo superior a trinta dias para a quitação, até o limite de cinco salários-mínimos por empregado, dos créditos com natureza estritamente salarial, vencidos nos três meses anteriores ao ajuizamento do pedido de recuperação judicial”. José da Silva Pacheco⁵⁰ menciona que: “Em nenhuma hipótese, poderá o plano de recuperação judicial prever: a) prazo superior a 1 (um) ano para pagamento dos créditos trabalhistas ou derivados de acidente de trabalho, vencidos até a data do ajuizamento do pedido de recuperação judicial; b) prazo superior a trinta dias para o pagamento dos créditos de natureza estritamente salarial, vencidos nos três meses anteriores ao pedido de recuperação judicial, dentro do limite de cinco salários-mínimos a cada um desses trabalhadores. O legislador preferiu usar a forma negativa para enunciar a regra. Dela resulta, afirmativamente, que os empregados da empresa devedora, que tenham créditos vencidos até a data do pedido de recuperação, devem ser pagos no prazo máximo de um ano. Relativamente ao crédito trabalhista de natureza salarial, vencido no trimestre anterior ao pedido de recuperação, o pagamento deve ser feito dentro do prazo de trinta dias, observados o limite de cinco salários-mínimos por trabalhador”. Já Luiz Inácio Vigil Neto⁵¹ argumenta que “em relação às condições de validade, prevista no art. 54, ‘caput’ e parágrafo único, a transgressão do enunciado traz maiores consequências no plano jurídico. O enunciado dos dispositivos do artigo 54 tem outra configuração. Parte da afirmação de que o devedor *não poderá* propor a cláusula, e se a propuser, o juiz não poderá aceitá-la,

⁴⁸ *Idem, ibidem*, pp. 60-61.

⁴⁹ CAMPINHO, Sérgio. *Falência e recuperação de empresa: o novo regime da insolvência empresarial*. 3. ed. Rio de Janeiro: Ed. Renovar, 2008, p. 161.

⁵⁰ PACHECO, José da Silva. *Processo de recuperação judicial, extrajudicial e falência*. 2. ed. São Paulo: Ed. Forense, 2007, p. 156.

⁵¹ VIGIL NETO, Luiz Inácio. *Teoria falimentar e regimes recuperatórios*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008, p. 168.

pois fere norma cogente, de interesse público, mesmo que os interessados estiverem dispostos a com ela concordar”.

Portanto, o desrespeito ao prazo previsto no art. 54 da LRF representa invalidade da respectiva estipulação, pois contraria norma cogente (art. 166, podendo ser combinado com os arts. 122 e 187, todos do Código Civil), ou seja, pratica ato contrário ao texto específico da norma (nulidade textual, expressa ou cominada)⁵². Tal situação não acarreta a nulidade de todo o plano da recuperação judicial, mas somente dessa estipulação (art. 184 do Código Civil). A nulidade de que estamos tratando pode ser alegada de ofício pelo juiz, pois trata-se de nulidade de *pleno iure*, ou seja, envolve o descumprimento de regra de interesse público (direitos fundamentais dos trabalhadores).

Em face de tal conclusão, invalidade do estipulado para pagamento do crédito trabalhista, que consequências há para os envolvidos?

No juízo da recuperação, verificado pelo Juiz, pelo Ministério Público (art. 52, V da LRF), ou pelos credores, compete a esses a invocação da nulidade, podendo ser na Assembléia Geral de Credores (alteração do plano – art. 56, parágrafo 3º da LRF) para a observância da regra não respeitada pelo devedor. Contudo, já tendo sido aprovado o plano, caberá aos credores trabalhistas invocar a nulidade da cláusula (no juízo da recuperação – art. 59, parágrafo 2º da LRF). Poderá, ainda, ser analisada a eficácia de tal previsão no juízo trabalhista, mas, para tanto, teremos de envolver a questão da competência.

Há uma grande discussão referente à competência do juízo para verificação das consequências da recuperação judicial em face dos trabalhadores.

Como já referido, a jurisdição consiste no poder de atuar o Direito objetivo, que o próprio Estado elaborou, compondo os conflitos de interesses e, dessa forma, resguardando a ordem jurídica e a autoridade da lei. Sendo ato de soberania, a jurisdição é una e indivisível, ou seja, o exercício da jurisdição entre os órgãos do Poder Judiciário sempre é o mesmo, sob o enfoque dos objetivos da mesma. No entanto, por motivos de ordem prática, encarregaram-se determinados órgãos estatais do seu exercício de acordo com a competência definida na Constituição Federal. A competência especial é exercida por órgãos que visam à solução de conflitos de determinada natureza (ramos específicos do Direito material), tais como trabalhistas, militar e eleitoral (arts. 111 e seguintes, 118 e seguintes e 122 e seguintes da Constituição). Os demais conflitos são solucionados, por exclusão, pela denominada jurisdição comum ou ordinária. Ressalta-se, ainda, que o critério adotado é o da natureza da *lide* a ser apreciada.

A competência significa a quantidade de exercício de jurisdição atribuída a cada órgão ou grupo de órgãos, conforme a lição de Liebman⁵³. A norma legal determina

⁵² Marcos Bernardes de Mello (*Teoria do fato jurídico: plano da validade*. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 102) ressalta: “Somente as normas jurídicas proibitivas ou impositivas de resultado, ou seja, aquelas normas jurídicas que têm por específico escopo impedir que certo objeto seja alcançado ou impor um determinado fim, é que podem ser fraudadas. Desde que o resultado (= fim), positivo ou negativo, visado pela lei, seja identificável, é possível falar-se em norma jurídica fraudável”.

⁵³ *Apud* CINTRA, GRINOVER E DINAMARCO. *Teoria* (p. 229).

os limites dos órgãos jurisdicionais, excluindo os demais da apreciação da *lide*. A competência está distribuída *ex ratione materiae, ex ratione personae e ex ratione loci*.

A competência da Justiça do Trabalho está disciplinada na Constituição Federal, artigo 114, e estabelece a apreciação dos conflitos decorrentes da relação de trabalho. Com a alteração do art. 114 da Constituição Federal, pela Emenda Constitucional nº 45, promulgada em 8.12.2004, ficou mais ressaltado que nem todo o conflito da competência da Justiça do Trabalho decorre necessariamente do contrato de emprego, tendo competência para os litígios resultantes do contrato de emprego, ou seja, entre empregados e empregadores, da relação de trabalho, das greves; dos conflitos intersindicais, dos relativos às penalidades administrativas impostas pelos órgãos de fiscalização e dos referentes às contribuições previdenciárias, em face das sentenças que proferir.

A análise da matéria relacionada aos trabalhadores, envolvendo o disposto no arts. 10 e 448 da CLT, tratando da sucessão da responsabilidade do devedor (em recuperação ou falido) é da Justiça do Trabalho. A competência é relacionada à matéria envolvida (prevista no art. 114 da Constituição Federal), ou seja, litígio do trabalhador com o seu empregador (atual ou antigo) e os adquirentes do patrimônio desse, mesmo que a transferência ocorrida tenha sido em decorrência da recuperação judicial ou falência. Fazemos, contudo, uma ressalva, pois entendemos que não cabe ao Juiz do Trabalho inviabilizar todas as recuperações judiciais existentes. Deverá ser observado o parâmetro legal, ou seja, art. 54 da LRF e, no caso da observância desse, aguardar o cumprimento do ajustado no plano aprovado. No entanto, observado o desrespeito à norma legal (cogente – art. 54 da LRF), cabe ao Juiz do Trabalho analisar as consequências da alienação do patrimônio do devedor em face da contrariedade das regras dos arts. 10 e 448 da CLT com os arts. 60 e 141 da LRF. Essa situação é assemelhada à enfrentada no caso da não-aprovação do plano no prazo de 180 dias, na forma do art. 6º, § 5º da LRF, em que a consequência está prevista na própria lei – a continuidade da execução trabalhista. Melhor explicando, o que se analisa é que, mesmo com a aprovação do plano, há cláusula nula em razão da estipulação do prazo superior ao permitido na lei (art. 54 da LRF). Sendo a cláusula nula, não gera efeitos aos trabalhadores, prosseguindo as execuções no juízo laboral.

Socorremo-nos, novamente, aos ensinamentos de Marcos Bernardes de Mello⁵⁴, quando refere que nem sempre o ato jurídico nulo não produz efeitos, que “Afora essas excepcionais situações, o ato jurídico nulo é sempre ineficaz. A ‘eficácia’ que ele apresenta é apenas aparente. Passa-se no mundo dos fatos, não no mundo do Direito. (...) Ato jurídico nulo não produz eficácia jurídica, salvo em casos especiais (...). Como direitos, deveres, pretensões, obrigações, ações e exceções são consequências de fato jurídico perfeito, em havendo nulidade não se produz tais efeitos. Por isso, o cumprimento pelos figurantes de obrigações, sabendo nulo o ato, se dá no mundo fático e não no mundo jurídico, porque nesse nenhum efeito existe. A confirmação de obrigações nessas espécies é confirmação de dado inexistente”.

⁵⁴ MELLO, Marcos Bernardes de. *Teoria do fato jurídico: plano da validade*. 8ª ed. São Paulo: Saraiva, 2008, pp. 231 e 232.

Portanto, mesmo com a aprovação do plano, diante de uma cláusula nula, pois existe violação expressa de previsão legal, não se configura conflito de competência entre os juízos da recuperação e o trabalhista, pois tal cláusula não tem eficácia (jurídica) em relação aos trabalhadores. Assim, existindo cláusula nula, essa não deve ser observada, sendo que o efeito é como se não houvesse previsão em relação ao pagamento aos trabalhadores, prosseguindo a execução normalmente (art. 6º, § 5º da LRF). A cláusula nula não produz efeitos da novação da obrigação.

Ressaltamos, novamente, que, na hipótese da inobservância do disposto no art. 54 da LRF, com relação aos prazos para pagamento dos créditos trabalhistas, não há qualquer conflito de atribuição com o juízo da recuperação em relação aos juízos do trabalho, pois a cláusula do plano é tida como ineficaz (efeito decorrente da nulidade da cláusula que desrespeita a previsão legal – art. 54 – “O plano de recuperação judicial não poderá prever prazo superior a 1 (um) ano para pagamento dos créditos derivados da legislação do trabalho (...)”.

5. CONCLUSÃO

Diante dos argumentos apresentados no presente estudo, verificamos que as dúvidas não são de fácil solução, remetendo ao intérprete a necessária integração de disposições contidas em regramentos distintos para melhor alcançar os objetivos pretendidos na Constituição Federal com a implementação dos Direitos Fundamentais.

Dessa forma, concluindo, adotamos as seguintes posições: 1) a observância das regras contidas na Lei de Recuperação e Falência (Lei nº 11.101/05), em relação ao trabalhador, deve ser integral; 2) os valores devidos aos trabalhadores devem ser quitados na forma do art. 54 da LRF, ou seja, no prazo de 30 (trinta) dias e 1 (um) ano; 3) o Juiz do Trabalho deverá observar o cumprimento do art. 54 da LRF; 4) caso o devedor não informe ao juízo trabalhista a relação dos créditos trabalhistas no plano, prossegue a execução, ultrapassado o prazo de 6 (seis) meses, na forma do art. 6º, § 5º da LRF; 5) no caso do desrespeito à regra do art. 54 da LRF de cláusula contida no plano aprovado, essa é tida como nula, não produzindo efeito, ou seja, há os mesmos efeitos da não-previsão de cláusula relativa aos trabalhadores, prosseguindo a execução no juízo trabalhista (art. 6º, § 5º da LRF); 6) existindo cláusula nula, é da competência da Justiça do Trabalho a apreciação, em razão da matéria envolvida – a responsabilidade do adquirente do patrimônio do devedor (art. 448 da CLT); 7) não há sucessão da responsabilidade no caso da falência, haja vista já caracterizada a insuficiência do patrimônio do devedor.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Amador Paes de. *Manual das Sociedades Comerciais – Direito de Empresa*. 13. ed. São Paulo: Ed. Saraiva, 2003.

BERTOLDI, Marcelo M. e RIBEIRO, Marcia Carla Pereira. *Curso avançado de Direito Comercial*. 3ª ed. São Paulo: Ed. RT, 2006.

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

CATHARINO, José Martins. *Compêndio de Direito do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: Ed. Saraiva, 1981, vol. 1.

- CINTRA, GRINOVER E DINAMARCO. *Teoria geral do processo*. 16. ed. Malheiros, 2000.
- COELHO, Fábio Ulhoa. *Manual de Direito Comercial: Direito de Empresa*. 20. ed., São Paulo: Ed. Saraiva, 2008.
- _____. *Comentários à nova lei de falência e de recuperação de empresas*. São Paulo: Saraiva, 1995.
- DE CONTO, Mário. *O princípio da proibição de retrocesso social: uma análise a partir de pressupostos da hermenêutica filosófica*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Alterações contratuais trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2000.
- _____. *Curso de Direito do Trabalho*. 5. ed., São Paulo: LTr, 2006.
- GRILLO, Humberto. *Alteração do contrato de trabalho*. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1990, p. 130.
- MAUAD, Marcelo José Ladeira. *Os direitos dos trabalhadores na lei de recuperação e de falência de empresas*. São Paulo: Ed. LTr, 2007.
- MELLO, Marcos Bernardes de. *Teoria do fato jurídico: plano da validade*. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.
- _____. *Teoria do fato jurídico: plano da existência*. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.
- MORAES FILHO, Evaristo. *Estudos de Direito do Trabalho*. São Paulo: Ed. LTr, 1971.
- _____. *Sucessão nas obrigações e a teoria da empresa*. Rio de Janeiro: Ed. Forense, 1960, 1. ed., vol. II.
- PACHECO, José da Silva. *Processo de recuperação judicial, extrajudicial e falência*. 2. ed. São Paulo: Ed. Forense, 2007.
- SÜSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANA, Segadas e TEIXEIRA FILHO, João Lima. *Instituições de Direito do Trabalho*. 19. ed. São Paulo: Ed. LTr, 2000, vol. I.
- VIGIL NETO, Luiz Inácio. *Teoria falimentar e regimes recuperatórios*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.
- REQUIÃO, Rubens. *Curso de Direito Comercial*. 17. ed. São Paulo: Ed. Saraiva, 1998, vol. 1.
- RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1993.
- SOUZA, Marcelo Papaléo. *A lei de recuperação e falência e as suas consequências no Direito e no Processo do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: Ed. LTr, 2009.