

Patrícia Anschau*

Sucessão de empresas: a responsabilidade pelos créditos trabalhistas face à lei 11.101/2005

Resumo: O presente trabalho versa sobre a responsabilidade trabalhista do sucessor, quando da ocorrência de sucessão de empresas, especialmente na hipótese em que o sucedido se encontra em recuperação judicial ou em estado falimentar consolidado. São abordadas as formas de sucessão, a previsão da CLT sobre a responsabilidade do sucessor, e as inovações da Lei 11.101/2005 sobre o tema. Após elabora-se um comparativo entre os textos legais, apontando as diferenças, concluindo-se com posicionamento particular sobre qual deve prevalecer na ocorrência do caso concreto.
Palavras-chave: Sucessão de empresas. Falência, Recuperação Judicial. Lei 11.101/2005. CLT.

Company succession: the responsibility for labor claims opposite the law 11.101/2005

Abstract: This work talk about the responsibility of the successor labor, when the occurrence of a succession of companies, especially in the event that what happened is in recovery or in a bankruptcy consolidated. Deals with the types of succession, the prediction of CLT on the responsibility of the successor, and the innovations of Law 11101/2005 on the subject. After it establishes a comparison between the legal texts, pointing out the differences, and with particular position on which should prevail in the occurrence of the case.

Key words: Succession of companies. Bankruptcy, Judicial Recuperation. Law 11.101/2005. CLT.

Introdução

A Lei 11.101/2005 trouxe inovação legislativa sobre o tema da responsabilidade dos créditos trabalhistas do sucessor, quando o sucedido se encontra em recuperação judicial ou em estado falimentar.

Para uma melhor análise do trabalho, ora apresentado, e compreensão do tema proposto, faz-se uma exposição inicial sobre as formas de sucessão empresarial, e a sua conseqüente responsabilidade trabalhista em cada uma delas, com base no quanto disposto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Após analisa-se a Lei 11.101/2005, mais especificamente, as inovações que os dispositivos relativos à responsabilidade pelos créditos trabalhistas do

* Especialista em Direito Trabalhista e Processual Trabalhista pela Faculdade da Serra Gaúcha. Assessora Jurídica da América Latina Educacional, Caxias do Sul, RS, Brasil.
patricia.anschau@fsg.br.

sucessor, quando da sucessão empresarial, traçando-se um comparativo crítico entre a lei e a CLT e a Constituição Federal de 1988.

Ressalta-se que o tema é bastante controverso, gerador de inúmeros debates sobre a competência do legislador, sobre a inconstitucionalidade da lei e, em especial, o conflito gerado entre as previsões dos artigos 10, 448 e 449 da Consolidação das Leis do Trabalho e o texto da Lei.

Assim, por versar sobre tema controvertido, motivador de questionamentos e, por consequência, incentivador do pensamento crítico do estudioso do Direito, é que tal tema é objeto do presente trabalho de conclusão do curso de pós-graduação em Direito do Trabalho.

1 Sucessão empresarial

1.1 Conceito

O conceito de sucessão de empresas é analisado por diversos doutrinadores, dentre os quais se destacam os elaborados por doutrinadores de renome, especialistas no tema. Para Arnaldo Sussekind,¹ “na sucessão, o estabelecimento, como unidade econômico-jurídica, passa de um para outro titular; a prestação de serviços dos empregados não sofre solução de continuidade”.

Tal entendimento mostra-se reforçado pelo mestre Amauri Mascaro Nascimento² que, em seu livro *Curso de Direito do Trabalho*, preconiza que “a sucessão de empresas significa mudança na propriedade da empresa e efeitos sobre o contrato de trabalho que é protegido”.

Por sua vez, Alice Monteiro de Barros afirma que a configuração da sucessão trabalhista necessita do cumprimento de três requisitos, quais sejam:

A mudança na estrutura jurídica ou na propriedade da empresa como ocorre na compra e venda, sucessão hereditária, arrendamento, incorporação, fusão, cisão, etc.; “a continuidade do ramo do negócio” e a “continuidade dos contratos de trabalho” com a unidade econômica de produção e não com a pessoa natural que a explora.³

Analisados os conceitos e requisitos necessários à configuração da sucessão trabalhista, passa-se à análise das formas de sucessão.

¹ SUSSEKIND, Arnaldo e tal. *Instituições do Direito do Trabalho*. 19. ed. São Paulo: LTr. v. 1.

² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

³ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.

1.2 Formas de sucessão

No direito pátrio, existem diversos conceitos sobre o que seria sucessão empresarial ou sucessão de empresas. Nota-se que, em algumas definições, existe pouca clareza. Ocorre que existem várias formas de sucessão empresarial e tal situação acaba por trazer certa imprecisão aos conceitos. Todavia o que se pretende no presente trabalho é mostrar tão somente as possibilidades de sucessão empresarial, sem maior aprofundamento em suas formas, eis que o seu núcleo é tão somente a responsabilidade trabalhista do empregador-sucessor frente aos empregados do sucedido, na hipótese de aquisição de propriedade.

Conforme a visão extraída do Direito Empresarial, a sucessão de empresas pode ocorrer através da incorporação, da fusão, da cisão ou da transformação, sendo que as distinções seguem abaixo explicitadas.

1.2.1 Incorporação

Incorporação ocorre quando uma ou mais sociedades são absorvidas por uma terceira empresa, passando esta última a suceder as sociedades incorporadas em todos os direitos e obrigações. Nas palavras de Amador Paes de Almeida:⁴

Pelo processo da incorporação uma ou mais sociedades são absorvidas pela incorporadora, permanecendo inalterada a identidade desta, que, por via de consequência, assume todas as obrigações das sociedades incorporadas.

1.2.2 Fusão

A fusão, por sua vez, ocorre quando duas ou mais sociedades se unem, visando formação de uma nova sociedade empresária, que, para todos os efeitos, sucederá as empresas que lhe deram origem, em todos os direitos e obrigações.

Esta nova sociedade deverá proceder todos os atos cadastrais perante os órgãos competentes, a exemplo de registro perante a Junta Comercial do Estado, INSS, FGTS, Estado, Prefeitura Municipal, etc., sem o que a mesma não poderá iniciar suas atividades.

⁴ ALMEIDA, Amador Paes de. *Manual das sociedades comerciais*. São Paulo: Saraiva, 2000.

Em virtude de tais providências demandarem muito tempo e também por inviabilizar a continuidade das empresas formadoras desta nova sociedade, uma vez que as mesmas deixam de existir, é que raramente se utiliza a presente forma de sucessão empresarial, tendo em vista que há uma paralisação total das atividades anteriormente desenvolvidas.

1.2.3 **Cisão**

A cisão concretiza-se mediante transferência, total ou parcial, de seu patrimônio a outra empresa societária, que pode ser constituída para essa finalidade ou pode ser pré-existente.

Ocorrendo a transferência parcial, tem-se a cisão parcial, restando a sociedade cindida ativa, porém quando ocorre a transferência total de bens, a sociedade cindida é extinta.

Em havendo a cisão, ocorre a sucessão de empregador, ficando a empresa adquirente responsável pelo adimplemento dos créditos trabalhistas dos empregados que adquiriu da sociedade cindida.

1.2.4 **Transformação**

Transformação ocorre quando a sociedade, independentemente de dissolução e liquidação, altera seus elementos constitutivos, como, por exemplo, quando uma sociedade limitada se transforma em uma sociedade anônima. Cumpre referir que ante esta situação, não ocorre alteração da pessoa jurídica, mas tão somente o seu regime jurídico, motivo pelo qual não ocorre sucessão de empregador.

1.2.5 **Alteração de titularidade**

Outras hipóteses de sucessão para fins trabalhistas ocorrem quando determinada sociedade empresária passa a ser controlada por outra empresa ou também quando há a troca de titularidade da mesma, ou seja, a troca de sócios de uma sociedade ou a do titular de firma individual.

Ante tal caracterização, observa-se que, além da sucessão empresarial, existe também o conceito de sucessão de empregador, que se demonstra mais abrangente que o de sucessão de empresas. Para o Direito do Trabalho, é suficiente que haja alteração na titularidade da sociedade, que é a empregadora, para que se opere a sucessão, independente se houver relação jurídica entre o sucessor e o sucedido.

A principal característica capaz de configurar a sucessão de empregador é a manutenção da atividade econômica pelo sucessor.

Havendo sucessão de empregador, os direitos trabalhistas dos empregados são mantidos em sua integralidade, não podendo ser reduzidos ou retirados, sob pena de serem passíveis de cobrança em demandas judiciais, com grande probabilidade de êxito, conforme demonstra a jurisprudência abaixo colacionada:

EMENTA: RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. RECUPERAÇÃO JUDICIAL. SUCESSÃO. Hipótese em que a segunda reclamada, Varig Logística S/A, era um departamento da Varig, que, posteriormente, foi transformado em sociedade, sendo a Varig a empresa controladora. Arrematação da Unidade Produtiva da Varig, em recuperação judicial, pela terceira reclamada. Configurada a existência de grupo econômico, que sofreu uma cisão parcial, respondendo a segunda e a terceira reclamadas na qualidade de sucessores. Os créditos trabalhistas seguem o patrimônio empresarial, incidindo à espécie a norma dos artigos 10 e 448 da CLT. O disposto nos artigos 60, § único e 141, II, ambos da Lei 11.101/05, não prevalecem sobre os princípios protetivos dos trabalhadores, resguardados inclusive pela Constituição Federal. Recursos da segunda e da terceira reclamadas não providos.⁵

EMENTA: VARIG S.A., ATUAL S.A. (VIAÇÃO AÉREA RIO-GRANDENSE) – EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL. VARIG LOGÍSTICA S.A. VRG LINHAS AÉREAS S.A. SUCESSÃO DE EMPRESAS. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. RECUPERAÇÃO JUDICIAL. Prevalência dos artigos 10 e 448 da CLT, no sentido de que qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa ou mudança na propriedade não afetará os contratos de trabalho dos empregados, dispositivos de ordem pública, tendentes a assegurar o princípio protetivo da dignidade do trabalhador. Entendimento consolidado nesta Turma Julgadora de que a arrematação da Unidade Produtiva da Varig (UPV) em processo de recuperação judicial não afasta a aplicação desses artigos e o consequente reconhecimento da sucessão de empresas, não constituindo óbice para tanto o art. 60 da Lei 11.101/05.⁶

RECUPERAÇÃO JUDICIAL. POSSIBILIDADE DE QUE NELA SE CONFIGURE A SUCESSÃO TRABALHISTA. A aquisição de todo um fundo de operações, em ato praticado no curso de processo de recuperação judicial, bem como a continuidade (mesmo que em linhas gerais) das operações empresariais da empresa adquirida revela quadro que, em termos clássicos, representa sucessão empresarial, sucessão esta que (nos termos do art. 448, da CLT) transfere a responsabilidade por débitos trabalhistas ao sucessor (quer a parte obreira tivesse ou não trabalhado

⁵ Acórdão do processo 00415-2007-016-04-00-1 (RO). Redator: Ione Salin Gonçalves. Data: 29/01/2009. Origem: 16ª Vara do Trabalho de Porto Alegre.

⁶ Acórdão do processo 00134-2007-023-04-00-7 (RO). Redator: Maria Inês Cunha Dornelles. Data: 26/11/2008. Origem: 23ª Vara do Trabalho de Porto Alegre.

diretamente para ele). O § 2º, do art. 141, da Lei 11.101/05 não é vedação legal absoluta à transmissão de responsabilidade trabalhista àquele que adquira uma determinada empresa em processo regido pela referida lei. Tal norma se acha no cap. V da mencionada lei, o qual regula somente a falência, e não a recuperação judicial. No que tange à recuperação judicial, a norma que disciplina a transmissão de responsabilidades é o art. 60 da mesma lei. E este, por sua vez, fala na não transmissão de responsabilidade pelas obrigações em geral e pelas obrigações tributárias, deixando em aberto a possibilidade de que a transmissão de responsabilidade trabalhista se faça presente já que arrimada em norma específica não derogável (salvo expressamente, o que não é o caso) por normas gerais.⁷

RECUPERAÇÃO JUDICIAL. SUCESSÃO. LEI 11.101/2005. Malgrado o artigo 60 da Lei 11.101/2005, que trata da recuperação judicial, livre o objeto da alienação de qualquer ônus, declarando a inexistência de sucessão do arrematante quanto às obrigações do alienante, ao mesmo tempo é expresso no sentido de isentar as arrematantes da sucessão nas obrigações de natureza tributária, nada dispondo sobre as obrigações trabalhistas, as quais precedem as obrigações tributárias no Quadro Geral de Credores, elaborado no processo falimentar. Assim, ao não mencionar as obrigações trabalhistas, o dispositivo em análise não excluiu a sucessão quanto a essas obrigações. A própria norma, nos casos de falência, em seu artigo 141, inciso II, menciona expressamente a inexistência de sucessão do arrematante quanto aos débitos derivados da legislação do trabalho.⁸

1.2 Responsabilidade do sucessor pelos créditos trabalhistas segundo a Consolidação das Leis do Trabalho

Sobre a responsabilidade pelos créditos trabalhistas, a Consolidação das Leis do Trabalho possui, em seu texto, três dispositivos que versam sobre a hipótese de sucessão do empregador, quais sejam, os artigos 10, 448 e 449, abaixo transcritos:

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

Art. 448. A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

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

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

⁷ Acórdão do processo 00849-2006-018-10-00-0 (RO). Relatora Heloisa Pinto Marques. Data 27.07.2007. TRT da 10ª Região.

⁸ Acórdão do processo 01064-2006-020-10-00-1 (RO), Relatora Elaine Machado Vasconcelos. Data 13.7.07. TRT da 10ª Região.

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

Observa-se, claramente, que os dispositivos consolidados visam proteger o empregado, assegurando a satisfação de seus direitos, seja na ocorrência de alteração na estrutura jurídica do empregador, seja na troca de sua titularidade.

A intenção do legislador é de que a transferência da atividade econômica não produza qualquer alteração nos contratos de trabalho firmados entre o trabalhador e o empregador anterior. Tal previsão legal reflete o princípio basilar do Direito do Trabalho, qual seja, o da continuidade do contrato de trabalho.

Por sua vez, o artigo 449 assegura que, mesmo em casos de falência, os direitos dos trabalhadores subsistirão, constituindo-se como crédito privilegiado a integralidade dos salários e indenizações devidas pela empresa ao empregado.

Inobstante o quanto previsto na CLT, acima analisado, verifica-se que a Lei 11.101/2005 dispõe de forma diversa sobre os mesmos temas, conforme restará abaixo analisado.

2 A Lei 11.101/2005

A Lei 11.101, promulgada em 9 de fevereiro de 2005, regula a recuperação judicial, a extrajudicial e a falência do empresário e da sociedade empresária e veio em substituição ao Decreto-Lei 7.661 de 1945. O artigo 47 da lei refere:

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 social e o estímulo à atividade econômica.

A visão estabelecida pela lei prioriza a viabilização de recuperação de empresas com saúde financeira comprometida, como não poderia deixar de ser, todavia o faz ao custo e em detrimento de direitos trabalhistas já assegurados pelo ordenamento celetista, conforme adiante analisado.

2.1 Inovações da lei 11.101/2005 na esfera trabalhista

Dentre os dispositivos constantes na lei, encontram-se diversas inovações legislativas, sendo que, no presente trabalho, trataremos, especialmente, daquelas que refletem de forma substancial nos direitos trabalhistas, quando da sucessão empresarial, na hipótese em que a sucedida se encontra em fase de recuperação judicial e na hipótese de falência.

2.1.1 Recuperação judicial

Para iniciarmos esta análise, torna-se imperativa a transcrição dos artigos de maior relevância, a fim de familiarizar o leitor com o texto da lei. Assim, no intuito de facilitar a visualização do tema, é que se passa a transcrever os dispositivos tidos como essenciais, iniciando-se, por uma questão de ordem, pelo artigo 60, *in verbis*:

Art. 60. Se o plano de recuperação judicial aprovado envolver alienação judicial de filiais ou de unidades produtivas isoladas do devedor, o juiz ordenará a sua realização, observado o disposto no art. 142 desta Lei.

Parágrafo único. O objeto da alienação estará livre de qualquer ônus e não haverá sucessão do arrematante nas obrigações do devedor, inclusive as de natureza tributária, observado o disposto no § 1º, do art. 141, desta Lei.

O artigo 60 da lei causou grande repercussão quando de sua entrada em vigor, uma vez que o mesmo prevê a possibilidade da empresa, que se encontra em recuperação judicial, vender parte da sua unidade produtiva ou até mesmo uma filial. Restando, ainda, ressalvado pelo seu parágrafo único que sobre o bem alienado não recairá qualquer tipo de ônus e que tal transferência de patrimônio não estabelecerá sucessão de obrigações de natureza tributária entre as empresas sucessora e sucedida.

Ante a leitura da Lei, observa-se que o artigo 60 versa sobre a *recuperação judicial*, estabelecendo, expressamente, que a arrematação não acarretará sucessão do arrematante nas obrigações do devedor, inclusive as de natureza tributária. Dessa forma, quando trata da recuperação judicial, em nenhum momento o dispositivo legal excepciona débitos previdenciários e trabalhistas, e, portanto, o arrematante assumirá tais débitos. Nesse sentido preleciona o mestre Maurício Godinho Delgado:

No tocante à recuperação judicial, esta não abrangência resulta de interpretação lógico-sistemática da nova lei, uma vez que semelhante vantagem só foi concedida para os casos de falência, conforme inciso II e § 2º, do art. 141, preceitos integrantes do capítulo legal específico do processo falimentar. Nada há a respeito da generalização da vantagem empresarial nos dispositivos comuns à recu-

peração judicial e à falência [...] Além disso, o art. 60 e seu parágrafo único, regras integrantes do capítulo regente da recuperação judicial, não se referem às obrigações trabalhistas e acidentárias devidas aos empregados, embora concedam a vantagem excetiva (ausência de sucessão) quanto às obrigações de natureza tributária. Por fim, estes mesmos dispositivos (art. 60, caput e parágrafo único) somente se reportam ao § 1º do art. 141, mantendo-se, significativamente, silentes quanto às regras lançadas no inciso II e § 2º do citado art. 141 (estas, sim, fixadoras da ausência de sucessão trabalhista).⁹

Inobstante o posicionamento acima adotado, o artigo enseja muitos debates, pois diversos doutrinadores e juristas defendem que, inclusive os direitos trabalhistas, estariam inseridos na previsão legal e, por via de consequência, não integrariam a sucessão ocorrida.

Como exemplo desse posicionamento, pode-se citar Maria Celeste Moraes Guimarães, quando afirma:

Uma das mais importantes inovações da Lei 11.101/2005 é a de desonerar o adquirente de bens do devedor de qualquer ônus da sucessão tributária. Um dos maiores temores de quem arremata um bem em juízo é tornar-se sub-rogado nos ônus que pesam sobre o bem. Assim, como incentivo àquele interessado na compra, o parágrafo único do art. 60 afasta o bem de quaisquer ônus ou sucessão, cercando o bem de todas as garantias de que não será atingido por qualquer tipo de ônus, inclusive os de natureza tributária. Esta expressão do legislador 'INCLUSIVE os de natureza tributária' tem suscitado muitas dúvidas se as dívidas de natureza trabalhista também estariam incluídas no permissivo legal. Queremos crer que sim! Embora o legislador não tenha expressamente se referido às de natureza trabalhista, entendemos que também quanto a essas não pode haver sucessão para o arrematante. Isso porque a redação do parágrafo único do art. 60 é a mais ampla possível, estabelecendo que o objeto da alienação estará LIVRE DE QUALQUER ÔNUS, não havendo sucessão do arrematante nas obrigações do devedor, entenda-se em todas elas, incluídas as trabalhistas, tributárias ou qualquer outra. Não teria sentido o legislador ter sido tão abrangente no dispositivo legal, e o intérprete ser restritivo.¹⁰

Inobstante a clara intenção de proteção dos fins sociais em detrimento dos direitos individuais, entende-se que ocorre a sucessão trabalhista prevista nos artigos 10 e 448 da CLT nos casos de arrematação ou qualquer forma de aquisição de propriedade de empresa, estabelecimento ou unidade produtiva de empresa que se encontra em fase de recuperação judicial, pois

⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2006. p. 418-419.

¹⁰ GUIMARÃES, Maria Celeste Moraes. *Recuperação judicial e falência à luz da nova Lei 11.101/2005*. Belo Horizonte: Del Rey, 2007. p. 147.

deve haver a prevalência dos créditos trabalhistas, sendo que qualquer exceção deve constar de modo expresso na legislação, fato que não ocorre com o artigo 60 da lei em comento, por isso se conclui que ocorre a sucessão quando das alienações ocorridas durante o processo de recuperação da empresa.

Portanto, assim concluímos: primeiro, em virtude de convicção pessoal, fundamento maior da tese ora apresentada; segundo, haja visto o ensino primeiro dado a todo estudioso do Direito, ainda nos bancos acadêmico, qual seja, o que refere que nenhuma palavra do legislador é escrita em vão. Desta forma, se expressamente dispôs que os créditos de natureza tributária não serão sucedidos, mas não excepcionou os créditos trabalhistas, tem-se como inevitável a conclusão de que o sucessor assumirá as obrigações trabalhistas do devedor/sucedido.

2.1.2 Falência

Por sua vez, o artigo 60 faz referência expressa ao que está disposto nos artigos 141 e 142, os quais se encontram dispostos na Seção X – *Da Realização do Ativo*, do Capítulo V, referente à Falência, sendo relevante para o presente estudo o que consta no inciso II, do artigo 141. Vejamos:

Art. 141. Na alienação conjunta ou separada de ativos, inclusive da empresa ou de suas filiais, promovida sob qualquer das modalidades de que trata este artigo: I – [...]

II – *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.* (grifo nosso)

Observa-se que a redação do artigo acima transcrito é bastante clara com relação aos seus objetivos, eis que ao afastar a sucessão dos créditos trabalhistas, encerrou com a sucessão automática, aumentando, assim, a possibilidade do ativo da empresa suprir o seu passivo, o que é interessante aos credores, já que passam a ter maior possibilidade em reaver seus créditos.

Esta situação beneficia, também, outra gama do mundo dos negócios, qual seja, a dos investidores, uma vez que torna a empresa em estado falimentar atrativa, pois permite que parte da empresa ou uma de suas unidades produtivas permaneça em funcionamento e gerando lucros, situação que, certamente, restaria inviável caso a sucessão trabalhista fosse permitida.

Observa-se que a lei se afasta completamente da lei anterior, até então vigente, a qual visava tão somente à satisfação dos credores. A nova lei estabeleceu um modelo que pretende manter, ao menos, a atividade econômica da empresa, mediante a preservação de parte da mão de obra, bem como a parcial prestação de serviços.

2.2 Contrariedades à Consolidação das Leis do Trabalho

No intuito de apresentar as contrariedades da Lei 11.101/2005 com a CLT, faz-se necessário estabelecer um liame comparativo entre ambas (nos textos que versem sobre o mesmo conteúdo legal).

O quanto estabelecido nos dispositivos legais, acima analisados, gera discussão, uma vez que a Lei de Falências afronta os artigos 10, 448 e 449 da legislação trabalhista, segundo os quais qualquer alteração na estrutura jurídica de uma empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados (artigo 10) e que qualquer mudança na propriedade ou na estrutura jurídica não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados (artigo 448), além do artigo 449 da CLT, que estabelece que os direitos oriundos da existência do trabalho subsistirão integralmente em caso de falência, concordata ou dissolução da empresa.

Constata-se que a Lei 11.101/2005 dispõe de forma contrária à norma consolidada, pois prioriza a manutenção da unidade produtiva, que, para tanto, necessita possuir um ativo livre de ônus, incluindo as dívidas trabalhistas.

O artigo 10 da CLT, que preserva os direitos adquiridos pelo trabalhador durante a existência do vínculo empregatício, é claramente afrontado pelo artigo 141, II, que afasta a sucessão trabalhista na hipótese de alienação de ativos da empresa em estado falimentar.

Já o artigo 448 da CLT, que visa preservar os contratos de trabalho, independente da ocorrência de alteração da estrutura jurídica da empresa, se vê contrariado pelo que está disposto no artigo 141, II, que estabelece, em seu parágrafo 2º, que os empregados do devedor que eventualmente forem contratados pelo sucessor/arrematante serão admitidos mediante novos contratos de trabalho e o arrematante não responderá por obrigações decorrentes do contrato anterior.

Por fim, o artigo 449, caput e § 1º, que determinam que, nos casos de falência, os créditos trabalhistas subsistirão em sua integralidade como privilegiados, inclusive as indenizações devidas, resta contrariado pelo artigo 83

da Lei 11.101/2005, que, ao versar sobre os direitos trabalhistas no momento da sucessão empresarial, quando a sucedida se encontra em fase de recuperação judicial ou em estado falimentar, dispõe que:

A classificação dos créditos na falência obedece à seguinte ordem: I – os créditos derivados da legislação do trabalho, limitados a 150 (cento e cinquenta) salários mínimos por credor, e os decorrentes de acidente do trabalho.

Entende-se que o artigo 83, I, da Lei 11.101/05, viola o quanto disposto no artigo 449 da CLT, uma vez que inexistente supedâneo legal a autorizar a limitação em 150 salários mínimos, imposta ao recebimento dos créditos trabalhistas, situação que acarreta em tratamento diferenciado entre empregados de uma mesma empresa, pois permite que alguns trabalhadores percebam seus créditos de forma integral, enquanto outros receberão o seu crédito até o teto estabelecido.

Observa-se que a natureza jurídica da verba trabalhista é alimentar, seja para os trabalhadores que têm direito a menos de 150 salários mínimos, seja para aqueles que têm direito a crédito superior ao teto. Desta forma não existe o menor fundamento jurídico no texto da lei.

3 Críticas

Ao iniciar a atividade crítica sobre a Lei 11.101/2005, imperativa é a análise do quanto estudado, lido e debatido sobre o assunto, cujo resumo se apresenta nos tópicos acima apresentados. Afora tais questões de ordem prática, muito importante é a convicção pessoal de cada estudioso do Direito, se mais tendente à flexibilização dos direitos trabalhistas ou não.

Muito embora entenda que, por vezes, tal flexibilização possa ser benéfica ao trabalhador, no intuito de amenizar um prejuízo maior, no presente caso penso que a Lei 11.101/2005 não se apresenta com este intuito, mas sim com o de reduzir direitos fundamentais dos trabalhadores e, em contrapartida, ampliar os direitos do empresário malsucedido.

Evidente que a lei tem por finalidade a proteção da empresa, todavia o legislador infraconstitucional ultrapassou os limites de sua competência, uma vez que adentrou em matéria igualmente regulada por legislação especializada, contrariando os artigos da CLT, anteriormente elencados.

Tem-se que a regra dos artigos 10 e 448 da CLT que determinam que qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados e que qualquer mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados, deve ser mantida.

A alteração legislativa em debate não deve interferir na aplicação da Consolidação das Leis Trabalhistas, pois, embora sendo anterior, é especializada na matéria trabalhista, não podendo sofrer abalos oriundos da esfera cível, ainda mais quando as alterações são no intuito de prejudicar a posição do trabalhador na relação empregatícia.

Visando sustentar o argumento da aplicação da CLT aos casos de sucessão de empresas, salientamos ser importante nos socorrermos de princípios do Direito, os quais promovem a sustentação do ordenamento jurídico, orientando sobre a aplicação das normas nos casos ensejadores de dúvidas ou em questões polêmicas, e, por tais razões, capazes de apaziguar situação conflituosa, trazendo a paz social.

Nesse raciocínio, e para o caso telado, é imperativo embasar a pretensão da aplicabilidade da CLT no princípio da aplicabilidade da norma mais favorável ao empregado, sob pena de restar frustrada ou no mínimo contestada a aplicação da norma celetista frente à Lei 11.101/2005.

Entende-se que, na solução de um caso prático, onde estão sendo discutidos direitos/créditos trabalhistas, e em havendo conflitos de normas, como é caso do presente estudo, deverá sobrepor-se hierarquicamente a norma mais benéfica ao trabalhador.

Tal entendimento baseia-se no Princípio da Norma mais Favorável, o qual deve prevalecer quando da aplicação da mesma à situação concreta, por ser aquela que traz mais benefícios ao trabalhador. Isso tudo independente de sua posição dentro da hierarquia das normas, pois, se determinado dispositivo legal for mais benéfico ao trabalhador, ele se sobressai dentre os demais. Assim, o contrato de trabalho, a convenção coletiva, a sentença normativa, quando mais favorável, assume o lugar até de dispositivos constitucionais.

Outro princípio em que se funda a proteção necessária ao trabalhador é o da continuidade do contrato de trabalho, segundo o qual as alterações relativas à pessoa do empregador não afetam o próprio contrato de trabalho.

Conforme afirma o ilustre juiz Sérgio Pinto Martins:

O princípio da continuidade do contrato de trabalho é um dos mais importantes princípios do Direito do Trabalho, que fundamenta a manutenção do pacto laboral. Visa à conservação do posto de trabalho, dando segurança econômica ao trabalhador. Deve ser interpretado em benefício do empregado, como uma presunção benéfica.¹¹

¹¹ MARTINS, Sergio Pinto. *Jornal Carta Forense*, segunda-feira, 10 de dezembro de 2007. Disponível em: <www.carteforense.com.br>. Acesso em: 02 fev. 2009.

Segundo este princípio, o sucessor sub-roga-se em todas as obrigações do sucedido, sendo que o contrato de trabalho se desenvolve de forma habitual, sem qualquer alteração ou prejuízo para o trabalhador.

Isso porque o vínculo empregatício é com a empresa, e não com o empresário, titular da sociedade, conforme preconiza o artigo 2º da CLT, sendo que é o patrimônio daquela que, via de regra, responde pelos créditos de seus trabalhadores.

A adoção deste posicionamento é imperativa, sob pena de haver burla à legislação trabalhista, haja vista que os dispositivos positivados pela Lei 11.101/2005 são extremamente prejudiciais ao trabalhador, reduzindo-lhes direitos, e, em contrapartida, propiciando aos empregadores a possibilidade de constituir uma sociedade empresária de forma descomprometida, utilizando mão de obra, auferindo lucros, para posteriormente, de forma dolosa, requerer falência, vender a empresa livre de ônus para um falso terceiro, para após retomar a atividade por um intermediário, e não se responsabilizar pelos débitos trabalhistas, advindos da atividade empresarial.

Não é só a possibilidade de fraude à legislação que preocupa, mas também deve ser considerada a dignidade da pessoa humana, que se deseja preservar, como bem refere o Juiz Sérgio Pinto Martins:

A valorização do trabalho humano tem de ser entendida no sentido de que o trabalho não é uma mercadoria, uma coisa. Não é descartável, em que a pessoa é usada e jogada fora, principalmente quando o obreiro já tem idade ou não tem mais condições físicas para trabalhar. O trabalhador é um ser humano, devendo ser valorizado como tal. A dignidade da pessoa humana é decorrente da valorização do trabalho humano: *labor cum dignitate vitae*.¹²

Considerações finais

As alterações introduzidas pela Lei 11.101/05, que repercutem substancialmente nos direitos trabalhistas, são demasiadamente importantes para o atual contexto econômico globalizado que estamos vivenciando. Isso porque o surgimento de sociedades empresárias em crise financeira é diário, e as informações sobre falências, intervenções governamentais no mercado econômico e outras tantas são levadas com imensa rapidez a todos os cantos do mundo graças ao desenvolvimento tecnológico. Tal situação faz refletir no Brasil, de forma quase imediata, a queda das ações que ocorrem nos Estados Unidos ou na Europa.

¹² MARTINS, Sergio Pinto. Jornal *Carta Forense*, segunda-feira, 10 de dezembro de 2007. Disponível em: <www.cartaforense.com.br>. Acesso em: 02 fev. 2009.

Ocorre que nessa área dos negócios sobrevive o que melhor administra o seu patrimônio e sua empresa; todavia, nem todos têm essa capacidade, seja em momento de crise ou não, o que acaba por levar um empreendimento antes lucrativo a sucumbir aos desenganos de seu administrador.

Nessa sequência de eventos, pode ocorrer a falência da sociedade empregadora, que pode vir a ser sucedida por outra, sendo que nesse panorama, se considerarmos tão somente a Lei 11.101/2005, certamente o empregado será o maior prejudicado, haja vista as previsões positivadas sobre os limites dos benefícios trabalhistas.

Importante nesse âmbito destacar que a empresa, ao chegar ao estado falimentar, muito já prejudicou o trabalhador, mediante o não recolhimento previdenciário, não pagamento de horas extras, pagamento salarial atrasado, entre outros tantos abusos que podem ser cometidos quando não há saúde financeira na empresa empregadora.

Todavia, alheio aos fatos, o empregado permanece na empresa, garantindo o seu emprego, na esperança de que os problemas enfrentados sejam passageiros. Por vezes fica sem perceber a devida remuneração, contrai dívidas para manter a subsistência própria e de sua família.

Afora essas razões, ainda há o entendimento já exposto no corpo do presente artigo, no sentido de que a Lei 11.101/2005 contraria a legislação obreira, bem como os seus princípios norteadores, razão pela qual se entende como mais acertada a decisão que, em detrimento da Lei de Falência, aplica a Consolidação das Leis do Trabalho, até mesmo com o intuito de valorizar o trabalho e dignificar a pessoa humana.

Referências

- ALMEIDA, Amador Paes de. *Manual das sociedades comerciais*. São Paulo: Saraiva, 2000.
- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.
- CAMINO, Carmen. *Direito individual do trabalho*. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.
- COELHO, Fábio Ulhoa. *Comentários à nova lei de falências e de recuperação de empresas: Lei nº 11.101*. São Paulo: Saraiva, 2005.
- MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2007.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro, *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2005.
- SUSSEKIND, Arnaldo et al. *Instituições do Direito do Trabalho*. 19. ed. São Paulo: LTr. v. 1.

Recebido em 01/05/2009 e aprovado em 10/09/2009.