

SUCESSÃO DE EMPREGADORES DIANTE DA NOVA LEI DE FALÊNCIA E RECUPERAÇÃO JUDICIAL ¹

Keila Daniele Murara ²

1 INTRODUÇÃO; 2 SUCESSÃO EM GERAL; 2.1. DEFINIÇÃO DE SUCESSÃO EM SENTIDO LATO SENSU; 2.2. PRINCÍPIO DA FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA; 2.3. PRINCÍPIO DA PRESERVAÇÃO DA EMPRESA; 2.4. PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO; 3 SUCESSÃO DE EMPREGADORES SEGUNDO A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT); 3.1 DEFINIÇÃO; 3.2 REQUISITOS; 3.3 EFEITOS DA SUCESSÃO DE EMPREGADORES PARA O SUCESSOR, O SUCEDIDO E O EMPREGADO; 4 SUCESSÃO DE EMPREGADORES CONFORME A LEI Nº 11.101/2005; 4.1 RECUPERAÇÃO EXTRAJUDICIAL; 4.2 RECUPERAÇÃO JUDICIAL; 4.3 FALÊNCIA; 5 CONFLITO ENTRE AS NORMAS CONTIDAS NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO E NA LEI Nº 11.101/2005; 5.1 AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE Nº 3.934-2; 5.2 POSIÇÃO DOUTRINÁRIA ; 6 CONCLUSÃO; REFERÊNCIAS.

RESUMO: O presente trabalho tem como objetivo analisar o conflito da sucessão de empregadores diante da nova Lei de Falência e Recuperação Judicial. Em um primeiro momento, o trabalho apresenta a definição de sucessão em sentido amplo e em seguida aborda sobre o princípio da função social da empresa, o princípio da preservação da empresa e o princípio da continuidade da relação de emprego e partindo de elementos teóricos e legislativos, descreve a respeito da sucessão trabalhista segundo a Consolidação das Leis do Trabalho, posteriormente, relata os aspectos da sucessão de empregadores com base na Lei nº 11.101/2005. O advento da referida lei trouxe à tona uma total contradição com as disposições da Consolidação das Leis do Trabalho, no que tange a sucessão trabalhista, pois determina a incoerência da sucessão trabalhista na alienação conjunta ou separada de ativos de empresas em recuperação judicial ou em falência. O estudo foi elaborado com base no referencial teórico juspositivista, o qual observa as diretrizes do direito positivo e com emprego do método hipotético-dedutivo. Diante do exposto, fundamentado nos princípios constitucionais, na legislação infraconstitucional, na jurisprudência e na doutrina é analisado o conflito existente entre as duas searas – Direito do Trabalho e Direito do Empresarial – para obter a interpretação mais adequada para os envolvidos visando garantir o direito coletivo.

PALAVRAS-CHAVES: Sucessão de Empregadores. Conflito. Consolidação Das Leis do Trabalho. Lei nº 11.101/2005.

ABSTRACT: *This study aims to analyze the conflict of succession of employers before the new Bankruptcy and Reorganization Law. At first, the paper presents the sequence definition in the broad sense and then focuses on the principle of the social*

¹ Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Direito, do Curso de Direito da Faculdade do Norte Novo de Apucarana – FACNOPAR. Orientação a cargo do Prof. M. Wildemar Roberto Estralioto.

² Acadêmica do Curso de Direito da Faculdade do Norte Novo de Apucarana – FACNOPAR. Turma do ano de 2012. Email para contato. keilamurara@hotmail.com

function of the company, the principle of preservation of the company and the principle of continuity of employment and starting from theoretical elements and legislative describes about labor succession according to the Consolidation of Labor Laws subsequently exposes aspects of the succession of employers based on Law Nº. 11.101 / 2005. The advent of the law brought about a complete contradiction with the provisions of the Consolidation of Labor Laws, regarding the labor succession, because it determines the no occurrence of labor succession in the joint sale or separate companies active in judicial reorganization or bankruptcy . The study was based on juspositivista theoretical framework, which observes the guidelines of positive law and use of hypothetical-deductive method. Given the above, based on the constitutional principles, the infra-constitutional legislation, jurisprudence and doctrine are analyzed the conflict between the two cornfields - Labour Law and Corporate Law - for the most appropriate interpretation for those involved to ensure the collective right .

KEY-WORDS: *Succession Employers. Conflict. Consolidation of Labor Laws. Law Nº. 11.101 / 2005.*

1 INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho originou-se da necessidade de intervenção do Estado nas relações entre trabalhadores e empregadores devido ao enorme desnível econômico existente entre as partes. Esta intervenção teve como objetivo a criação de condições de trabalho e garantias mínimas para os empregados.

Atualmente, o Direito do Trabalho é conceituado como o conjunto de princípios e regras que disciplinam a relação de trabalho subordinado, buscando assegurar as melhores condições de trabalho e direitos sociais aos empregados, por meio de medidas de proteção que lhes são destinadas, tendo em vista o fato de o trabalhador, em razão de sua inferioridade econômica, representar o lado mais fraco nas relações trabalhistas.

Dentre os princípios norteadores do Direito do Trabalho, em relação a sucessão de empregadores, destaca-se o princípio da continuidade da relação de emprego presente nos artigos 10 e 448 na Consolidação das Leis do Trabalho. Este princípio determina, em regra geral, que o contrato será celebrado por prazo indeterminado, isto é, a relação de emprego tem caráter de continuidade.

O referido princípio significa uma garantia ao trabalhador, estabelecendo que o acordo entre empregado e empregador deve ser único, por prazo indeterminado, mesmo que ocorra alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

O instituto da sucessão de empregadores, em seara trabalhista, busca garantir os direitos dos empregados, considerando a natureza alimentar das parcelas trabalhistas, o que faz com que exista a transferência não só dos créditos, mas também das dívidas trabalhistas entre as empresas envolvidas, respondendo pelas vantagens decorrentes da exploração econômica.

O advento da Lei nº. 11.101/2005 que regula a recuperação judicial, a extrajudicial e a falência do empresário e da sociedade empresária, trouxe a tona uma total contradição com a disposições da Consolidação das Leis do Trabalho, no que diz respeito a sucessão de empregadores.

Os artigos 60 e 141, da Nova Lei de Falências, segundo os quais a alienação da empresa ou de suas filiais não mais caracterizam sucessão do arrematante nas obrigações do devedor, inclusive as de natureza tributária, as derivadas da legislação do trabalho e as decorrentes de acidente de trabalho.

A doutrina clássica a respeito do tema define a antinomia jurídica como aquela situação que se verifica entre duas normas incompatíveis, pertencentes ao mesmo ordenamento e tendo o mesmo âmbito de validade. Destarte, verifica-se o conflito entre duas normas infraconstitucionais, enquanto a Lei nº 11.101/2005 prevê a incoerência sucessão trabalhista no caso de falência e recuperação judicial, a Consolidação das Leis Trabalhistas visa resguardar o instituto da sucessão trabalhista com o intuito de preservar os direitos adquiridos pelos trabalhadores.

A questão da análise das consequências da nova lei de recuperação e falência em relação ao empregado é imprescindível, pois conduz ao aplicador do direito a tentativa da compatibilização dos institutos diversos, do Direito do Trabalho, com a elevada preocupação com os trabalhadores; do Direito Empresarial, preocupado em preservar os direitos dos credores e na nova legislação com a manutenção não apenas da empresa economicamente viável, mas sim, como uma forma de solução da crise econômica da empresa e preservação desta, bem como dos próprios empregos e, conseqüentemente, da dignidade do trabalhador.

Portanto, este trabalho porporcionará uma análise sobre o conflito entre a Lei nº 11.101/2005 e a Consolidação das Leis do Trabalho no que se refere a sucessão de empregadores diante da falência ou recuperação judicial da sociedade empresária buscando a melhor interpretação legislativa para todos os envolvidos no processo sucessório.

O presente estudo foi elaborado com base no referencial teórico juspositivista, o qual observa as diretrizes do direito positivo. A escolha do referido referencial mostra-se adequada, pois, utiliza-se como base a Lei nº 11.101/2005 e a Consolidação das Leis do Trabalho, o qual não exclui a possibilidade de utilizar de forma secundária outros preceitos, como princípios constitucionais, doutrinas e jurisprudências.

Como mecanismo de trabalho para alcançar o objetivo almejado foi utilizado o método hipotético-dedutivo. A opção do método em questão se faz necessário em decorrência do tema requerer a formulação da solução mais adequada para a resolução do conflito existente entre a Lei nº 11.101/2005 e Consolidação das Leis do Trabalho em relação a sucessão de empregadores no caso de falência ou recuperação judicial da sociedade empresária.

Inicia-se a pesquisa, no primeiro capítulo, estabelecendo o conceito de sucessão em sentido *lato sensu* e em seguida faz-se o estudo sobre o princípio da função social da empresa, princípio da preservação da empresa e princípio da continuidade da relação de emprego.

No segundo capítulo, descreve-se sobre o fenômeno da sucessão de empregadores conforme a Consolidação das Leis do Trabalho fazendo sua definição e analisando os seus requisitos. Encerrando o capítulo, relatam-se os efeitos da sucessão trabalhista para o empregado e para os empregadores sucessor e sucedido.

No terceiro capítulo, aborda-se a sucessão trabalhista segundo a Lei nº 11.101/2005 e as suas consequências conforme o mecanismo adotado, ou seja, recuperação extrajudicial, recuperação judicial ou falência.

Por derradeiro, no último capítulo, faz-se uma análise sobre o conflito entre as normas contidas na Consolidação das Leis de Trabalhos e a Lei nº 11.101/2005 especificamente no que se refere a sucessão trabalhista fazendo um exame da Ação Direta de Inconstitucionalidade Nº 3.934-2 e da doutrina sobre o tema em questão.

Em síntese, diante do exposto, o trabalho em tela irá analisar a referida divergência entre as duas legislações que versam sobre o mesmo tema analisando o ponto de vista de cada seara do direito – Trabalhista e Empresarial – buscando obter a interpretação mais adequada para os envolvidos.

2 SUCESSÃO EM GERAL

2.1. DEFINIÇÃO DE SUCESSÃO EM SENTIDO LATO SENSU

A palavra sucessão etimologicamente origina-se do latim *succedere* que significa “vir no lugar de alguém”. A sucessão implica na substituição de uma das partes da relação jurídica, na qual o substituto adquire os direitos que originalmente pertenciam ao substituído.

O doutrinador Roberto Carlos Gonçalves define a palavra “sucessão”, em sentido amplo, como o ato de uma pessoa assumir o lugar da outra, substituindo-se na titularidade de direitos. Um exemplo clássico é o que ocorre na compra e venda de um determinado bem, o comprador sucede o vendedor, adquirindo todos os direitos que a este pertenciam.³

Neste sentido, Eduardo de Oliveira Leite define a sucessão, *em lato sensu*, como o “ato pelo qual uma pessoa toma o lugar de outra, substituindo o antigo titular nos direitos que lhe competiam”.⁴

A noção de sucessão, que se demonstra pela permanência de uma relação de direito que prevalece e perdura diante da mutabilidade dos respectivos titulares não se restringe apenas a uma área do direito, esta conceitualização pode ser facilmente observada no direito civil, no direito tributário e no direito trabalhista.

Nota-se que ambos os juristas são unânimes ao mencionar que na sucessão ocorre a transferência da titularidade de direitos, entretanto, não versam sobre a cessão das responsabilidades oriundas da relação jurídica.

A transferência das obrigações, em algumas searas do direito, trata-se de um ponto de debates e de controvérsias, como por exemplo, a divergência entre a Consolidação das Leis Trabalhista (CLT) e a Lei nº 11.101/2005 no que diz respeito a transferência das obrigações trabalhistas decorrentes da sucessão de empregadores, a qual será abordada posteriormente no trabalho em tela.

³ GONÇALVES, Carlos Roberto. Origem e Fundamentos do Direito das Sucessões. In: _____. **Direito Civil Brasileiro**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p.19.

⁴ LEITE, Eduardo de Oliveira. Do Direito Das Sucessões - Introdução. In: _____. **Direito Civil Aplicado**: Direito das Sucessões. São Paulo: Rt, 2004. Cap. 01. p. 23.

2.2. PRINCÍPIO DA FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA

A função social da propriedade está prevista na Constituição Federal, em pelo menos em duas ocasiões – Arts. 5º, XXIII⁵, e 170, III⁶. Deste princípio extrai-se o princípio da função social da empresa. Assim, a propriedade produtiva deve cumprir as finalidades sociais para as quais se destina.

A propriedade dos bens de produção precisa atender a função social, no aspecto de não concentrar, apenas na titularidade do empresário, todos os interesses juridicamente resguardados que os rodeiam. A Constituição Federal reconhece, por intermédio deste princípio implícito, que serão dignos de proteção jurídica todos os direitos metaindividuais, da sociedade ou parte desta, que poderão ser afetados significativamente pelo método adotado no emprego dos bens de produção⁷.

Conforme exposto acima, a Constituição não prevê de forma expressa o princípio da função social da empresa. Assim, cabe ao intérprete buscar a exegese do referido dispositivo legal da forma mais adequada com as finalidades e princípios pregados pela mesma.

A interpretação por analogia está prevista de forma expressa no art. 4º, da Lei de Introdução ao Código Civil, ao determinar que “quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito”⁸. De modo complementar, o Código de Processo Civil prevê em seu art. 140 que:

Art. 140. O juiz não se exime de decidir sob a alegação de lacuna ou obscuridade do ordenamento jurídico.

Parágrafo único. O juiz só decidirá por equidade nos casos previstos em lei.⁹

⁵ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...]XXIII - a propriedade atenderá a sua função social.

⁶ Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: [...] III- função social da propriedade.

⁷ COELHO, Fábio Ulhoa. Os Princípios do Direito Comercial. In:_____. **Curso de Direito Comercial: direito de empresa**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. Cap. 2. p. 75.

⁸ BRASIL. Decreto Lei nº 4.657 (1942). Decreto Lei nº 4.657. In: CÉSPEDES, Livia; CURIA, Luiz Roberto; NICOLETTI; Juliana. **Vade Mecum, Compacto**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. p.141.

⁹ BRASIL. Código de Processo Civil (1973). Código de Processo Civil. In: CÉSPEDES, Livia; CURIA, Luiz Roberto; NICOLETTI; Juliana. **Vade Mecum, Compacto**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 364.

Destarte, com o intuito de encontrar a melhor alternativa a fim de resolver o caso concreto, o interprete poderá buscar o auxílio da interpretação analógica.

O doutrinador Marcelo Mauad, com base na analogia, examina os aspectos da função social da empresa a partir do art. 186, da Constituição Federal, que versa sobre a função social da propriedade rural, conforme descrito abaixo:

Art. 186. A função social é cumprida quando a propriedade rural atende, simultaneamente, segundo critérios e graus de exigência estabelecidos em lei, aos seguintes requisitos:
I - aproveitamento racional e adequado;
II - utilização adequada dos recursos naturais disponíveis e preservação do meio ambiente;
III - observância das disposições que regulam as relações de trabalho;
IV - exploração que favoreça o bem-estar dos proprietários e dos trabalhadores.¹⁰

O insigne doutrinador menciona que, *a priori*, a referida norma está diretamente relacionada apenas à função social da propriedade rural. No entanto, os referidos requisitos podem perfeitamente colmatar os espaços deixados na norma constitucional em vigor, como é o caso do princípio constitucional da função social da propriedade, que pode perfeitamente ser aplicado ao empreendimento econômico denominado de empresa. As condições descritas no artigo retro citado permite ao intérprete utilizar-se de requisitos mais claros e objetivos na aplicação do princípio constitucional em foco.¹¹

Neste rumo, ainda o referido doutrinador, menciona que:

[...] é perfeitamente possível deduzir, quanto ao conteúdo do princípio da destinação social da empresa, que esta deva ativar-se de maneira a: a) obter um aproveitamento racional e adequado de seus bens de produção; b) usar de maneira adequada os recursos naturais disponíveis e preservar o meio ambiente; c) observar as disposições que regulam as relações de trabalho; e d) explorar os bens econômicos de molde a favorecer o bem-estar dos proprietários e dos trabalhadores. Todos os requisitos devem ser observados, simultânea e concomitantemente, pela empresa.¹²

Por conseguinte, o jurista em questão, alude que tais dispositivos servem como parâmetros constitucionais pertinentes à situação, com a finalidade de

¹⁰ BRASIL. Constituição Federal(1941). Constituição Federal. In: CÉSPEDES, Livia; CURIA, Luiz Roberto; NICOLETTI, Juliana. **Vade Mecum Compacto**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. p.62.

¹¹ MAUAD, Marcelo José Ladeira. **Os Direitos dos Trabalhadores na Lei de Recuperação e de Falência de Empresas**. São Paulo: Ltr, 2007. p.100.

¹² *Ibidem*, p.100.

auxiliar o intérprete a encontrar os meios jurídicos melhor definidos para garantir o cumprimento da regra que garante a função social da empresa.¹³

Nesse sentido, Fábio Ulhoa Coelho relata que a empresa cumpre sua função social ao propiciar a geração de empregos, tributos e riquezas, ao colaborar com o crescimento econômico, social e cultural da região em que atua, ao empregar métodos empresariais sustentáveis visando à proteção do meio ambiente e ao respeitar os direitos dos consumidores.¹⁴

A Lei nº 11.101/2005, no art. 47, referindo-se à recuperação judicial, assenta expressamente, norma vinculada ao princípio da função social da empresa, ao prever 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 social e o estímulo à atividade econômica.¹⁵

Destarte, as medidas adotadas pelas empresas devem estar direcionadas à satisfação dos interesses maiores da coletividade e não apenas o enriquecimento dos empresários e acionistas. Deve, pois, prevalecer, além e acima dos interesses particulares, os interesses sociais de toda comunidade envolvida com determinado empreendimento econômico.

2.3. PRINCÍPIO DA PRESERVAÇÃO DA EMPRESA

O princípio da preservação da empresa do ponto de vista jurídico visa à proteção da atividade econômica, o empreendimento, como objeto do direito cuja existência e desenvolvimento interessam não apenas ao empreendedor, mas sim, a coletividade que constitui um conjunto bem maior de sujeitos.

Fábio Ulhoa Coelho afirma que:

O princípio da preservação da empresa reconhece que, em torno do funcionamento regular e desenvolvimento de cada empresa, não gravitam

¹³ MAUAD, Marcelo José Ladeira. **Os Direitos dos Trabalhadores na Lei de Recuperação e de Falência de Empresas**. São Paulo: Ltr, 2007. p.100.

¹⁴ COELHO, Fábio Ulhoa. Os Princípios do Direito Comercial. In:_____. **Curso de Direito Comercial: direito de empresa**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. Cap. 2. p. 76.

¹⁵ BRASIL. Lei nº 11.101, de 9 de fevereiro de 2005. Regula a recuperação judicial, a extrajudicial e a falência do empresário e da sociedade empresária. **Diário Oficial da União**, Brasília, 10 fev. 2005.

apenas os interesses individuais dos empresários e empreendedores, mas também os metaindividuais de trabalhadores, consumidores e outras pessoas; são estes últimos interesses que devem ser considerados e protegidos, na aplicação de qualquer norma de direito comercial.¹⁶

Para André Ramos, o princípio da preservação a empresa é uma construção importante, mas seu emprego deverá ficar restrito aos casos em que o próprio mercado, de forma espontânea, encontra alternativas para a crise de um agente econômico.¹⁷

A Constituição Federal, no art. 170, menciona que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, com a finalidade de garantir a todos a existência digna, de acordo com aos ditames da justiça social, observando os seguintes princípios: função social da propriedade, livre concorrência, busca do pleno emprego, entre outros.¹⁸

Sob esse aspecto, é indispensável à proteção da dignidade da pessoa humana, a qual não se caracteriza como um dever exclusivo do Estado, mas sim, um dever de toda a sociedade, dos empresários e demais membros atuantes no mercado.

Com o advento da Lei nº 11.101/2005, ficou evidenciada a importância da preservação da empresa para o mercado e para a sociedade como um todo. Razão pela qual, de forma sucinta, reúne o administrador da empresa inadimplente, os credores, o Poder Judiciário e os demais envolvidos no processo, para que de forma conjunta possam buscar as alternativas legais e exequíveis, com o intuito de restabelecer as condições econômico-financeiras da empresa em dificuldade visando proteger o direito coletivo.

2.4. PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Inicialmente, para compreender este princípio, deve-se partir da noção de que o contrato de trabalho é um trato sucessivo, ou seja, que perdura no tempo.

¹⁶ COELHO, Fábio Ulhoa. Os Princípios do Direito Comercial. In:_____. **Curso de Direito Comercial: direito de empresa**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. Cap. 2. p.80.

¹⁷ RAMOS, André Luiz Santa Cruz. Evolução Histórica do Direito Comercial. In: _____. **Direito Empresarial Esquemático**.5. ed. São Paulo: Método, 2015. Cap. 01. p. 28.

¹⁸BRASIL. Constituição Federal(1941). Constituição Federal. In: CÉSPEDES, Livia; CURIA, Luiz Roberto; NICOLETTI; Juliana. **Vade Mecum, Compacto**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. p.59

Segundo Patrícia Manica Ortiz, nas relações de emprego, presume-se que os contratos de trabalho possuem a vigência por tempo indeterminado, exceto as situações de contrato por tempo determinado e contrato de trabalho temporário. A ideia é que se deve vincular o contrato de trabalho à empresa, não a pessoa física do empregador, impedindo que as modificações na sua estrutura jurídica ou quanto ao sujeito do empresário ocasionem o término do vínculo laborativo.¹⁹

Nas relações empregatícias, o contrato de trabalho é *intuitio personae* para o empregado por tratar-se de direito personalíssimo, o que não ocorre em relação à figura do empregador que poderá ser substituído no decorrer da relação contratual.

Nesse rumo, Ariadne Maués Trindade, relata que uma das características apresentadas pelo contrato de trabalho é a possibilidade de ocorrer novações objetivas e subjetivas. Este fato, não só pode mudar as condições de trabalho, mas também os sujeitos dos contratos. Essas novações não podem versar sobre os trabalhadores, pois sua posição é imutável, em virtude do seu caráter personalíssimo da prestação, mas tão somente ao empregador. Essas alterações na pessoa do empregador não implicam no rompimento do contrato, ou seja, ele continua apesar dessa substituição.²⁰

Destarte, conclui-se que independente da sucessão de empregadores haverá a continuidade da relação de emprego, ou seja, a substituição do empregador não ocasiona o término do contrato de trabalho.

3 SUCESSÃO DE EMPREGADORES SEGUNDO A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT)

3.1 DEFINIÇÃO

A sucessão de empregadores foi introduzida na legislação trabalhista brasileira pela Lei nº 62, de 5 de junho de 1935, que dizia:

¹⁹ ORTIZ, Patrícia Manica. **Sucessão Trabalhista**: Consequências nas relações de emprego. São Paulo: Thomson, 2005. p.40-41.

²⁰ TRINDADE, Ariadne Maués. **Sucessão Trabalhista**. São Paulo: Ltr, 2013. p.37

Art. 3º. A mudança na propriedade do estabelecimento, assim como qualquer alteração na firma ou na direção do mesmo, não afetará, de forma alguma, a contagem do tempo de serviço do empregado para a indenização ora estabelecida.²¹

Posteriormente, em 1937, a Constituição Federal estabelecia que “nas empresas de trabalho contínuo, a mudança de proprietário não rescinde o contrato de trabalho, conservando os empregados para com o novo empregador, os direitos que tinham em relação ao antigo”.²²

No ordenamento positivo trabalhista, a sucessão de empregadores encontra definição legal nos artigos 10 e 448 da Consolidação das Leis Trabalhistas, dispondo *in verbis*:

Art. 10. Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.²³

Art. 448. A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.²⁴

Nesse sentido, Marcelo Mauad explica que no âmbito do Direito do Trabalho, a matéria que versa sobre a sucessão de empregadores encontra-se disposta nos Arts. 10 e 448, da CLT. Destarte, a sucessão ocorre quando uma empresa assume o ativo e o passivo de outra, prosseguindo com os negócios. Assim, há vinculação com o princípio geral da continuidade da relação de emprego, mediante o qual se presume, no curso do tempo, a inalterabilidade do contrato de trabalho e dos direitos adquiridos em face da mesma empresa, enquanto persistir a relação entre as partes.²⁵

Para Eduardo Câmara, a sucessão de empregadores significa a substituição de empregadores, assumindo o sucessor, os créditos e os débitos do sucedido. Segundo o referido autor, esta posição reforça as disposições dos artigos

²¹ BRASIL. Lei nº 62, de 05 de junho de 1935. Assegura ao empregado da indústria ou do comércio uma indenização quando não exista prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato de trabalho e quando for despedido sem justa causa, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 11 jun. 1935. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1930-1949/L0062.htm. Acesso em: 07 mar. 2016.

²² BRASIL. Constituição Dos Estados Unidos do Brasil. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 11 nov. 1937. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao37.htm. Acesso em: 07 mar. 2016.

²³ BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (1943). Consolidação das Leis do Trabalho. In: CÉSPEDES, Lívia; CURIA, Luiz Roberto; NICOLETTI; Juliana. **Vade Mecum, Compacto**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. p.806.

²⁴ *Ibidem*, p. 841.

²⁵ MAUAD, Marcelo José Ladeira. **Os Direitos dos Trabalhadores na Lei de Recuperação e de Falência de Empresas**. São Paulo: Ltr, 2007. p.178.

2º e 3º da CLT, que adotando a teoria da empresa como atividade, conduz a doutrina ao fato de ser o contrato de emprego *intuito personae* em relação ao empregado e não ao empregador. Assim, a doutrina *juslaboral*, afirma que a sucessão de empregadores positivada nos artigos 10 e 448 da CLT trata-se de uma figura protetiva dos direitos dos empregados, decorrente da despersonalização do empregador.²⁶

Segundo Patrícia Ortiz, sucessão de empregadores pode ser evidenciada sempre que um empregador tomar o lugar do outro, transferindo para si todos os encargos oriundos dos contratos de trabalho que estiverem vigentes na época da sucessão. Com a sucessão, os contratos de trabalho não são rescindidos de forma automática, apenas há uma substituição de empregadores, ou seja, ocorre uma novação subjetiva no contrato de trabalho em relação ao empregador.²⁷

Nesta mesma vertente, Sérgio Martins Pinto, afirma que a sucessão é a alteração do sujeito em dada relação jurídica. Assim, possui a necessidade de que exista a mesma relação jurídica, porém sujeitos distintos, que se sucedem.²⁸

A jurisprudência não descuidou de analisar a definição de sucessão de empregadores, conforme transcrito abaixo:

PROSEGUR. TRANSPEV. SUCESSÃO TRABALHISTA. CARACTERIZAÇÃO. ARTIGOS 10 E 448 DA CLT. SUCESSÃO TRABALHISTA. Comprovada a aquisição de universalidade econômico-produtiva essencial à atividade empresarial, fica caracterizada a sucessão trabalhista. Apelo da reclamada a que se nega provimento.²⁹

SUCESSÃO DE EMPREGADORES. CARACTERIZAÇÃO. ARTS. 2º, § 2º, 10 E 448 DA CLT. O legislador trabalhista, pelos arts. 2º, § 2º, 10 e 448 da CLT, pretendeu proteger o empregado, tanto quando ocorre a sucessão de empregadores (mudança na propriedade) como quando há modificação na estrutura jurídica da empresa. No primeiro caso, há a típica sucessão de empregadores, ou seja, uma nova pessoa jurídica assume o papel de empregador. No conceito trabalhista, há sucessão quando uma pessoa adquire de outra empresa, estabelecimento ou seção no seu conjunto, ou seja, na sua unidade orgânica, mesmo quando não exista vínculo jurídico de qualquer espécie entre o sucessor e o sucedido. O princípio da continuidade do contrato de trabalho faz com que o sucessor se sub-rogue nos direitos e obrigações do sucedido, passando a responder pelos encargos trabalhistas dos empregados deste. Ao operar o trespasse do empregador, a empresa

²⁶ CÂMARA, Eduardo. **Alterações e Reflexos Trabalhistas da Lei de Recuperação e Falência**. São Paulo: Ltr, 2006. p.42.

²⁷ ORTIZ, Patrícia Manica. **Sucessão Trabalhista: Consequências nas relações de emprego**. São Paulo: Thomson, 2005. p. 20-21.

²⁸ PINTO, Sergio Martins. Empregador. In: _____. **Direito do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015. Cap. 15. p. 229.

²⁹ BRASIL. Tribunal de Justiça. Processo: 0001228-17.2012.5.01.0008. Relator: Antonio Cesar Coutinho Daiha. **Diário de Justiça**, Brasília, 10 outubro 2014.

sucedida transfere para a sucessora seu patrimônio, nele incluído o fundo de comércio, bem assim os direitos e obrigações até então contraídas. Então, além da cessão de direitos, ocorre a assunção da dívida (cessão do débito) por parte do sucessor.³⁰

SUCESSÃO TRABALHISTA. REQUISITOS. A sucessão de empregadores pressupõe a transferência da unidade econômico-jurídica a novo titular, que dá continuidade à exploração da atividade econômica desenvolvida. Evidenciadas as hipóteses descritas nos arts. 10 e 448 da CLT, há que ser reconhecida a sucessão. Agravo desprovido.³¹

Do exposto, conclui-se que a sucessão de empregadores é um instituto justrabalhista que consiste na mudança da propriedade ou na estrutura jurídica da empresa, através da qual ocorre a transferência da titularidade ou parte significativa dela, com a transmissão de créditos e dívidas pelo alienante ao adquirente visando à proteção dos direitos adquiridos pelos empregados, os quais não poderão ser afetados pela sucessão.

3.2 REQUISITOS

Analisando a doutrina e a jurisprudência verifica-se a existência de duas correntes referente aos requisitos necessários para a configuração da sucessão de empregadores.

A primeira corrente doutrinária admite a sucessão de empregadores somente na hipótese de ocorrência de dois requisitos obrigatórios: a) a transferência de unidade produtiva e b) a continuidade da prestação de serviço pelo empregado.³²

Sergio Pinto Martins, adepto desta corrente, afirma que haverá a sucessão quando ocorrer à transferência total ou parcial da empresa e permanecer a continuidade na prestação dos serviços.³³

A utilização da referida linha de entendimento pode ser observada na jurisprudência infracitada:

SUCESSÃO TRABALHISTA – INEXISTÊNCIA DE PROVA DOS ELEMENTOS QUE CARACTERIZAM O TRESPASSE. I – Para reconhecimento da sucessão de empregadores é necessária a prova

³⁰ BRASIL. Tribunal de Justiça. Processo: 0000627-74.2012.5.15.0055. Relator: Luís Carlos Cândido Martins Sotero da Silva. **Diário de Justiça**, Brasília, 11 outubro 2012.

³¹ BRASIL. Tribunal de Justiça. Processo: 0010023-24.2015.5.18.0011. Relator: João Rodrigues Pereira. **Diário de Justiça**, Brasília, 02 de outubro 2015.

³² TRINDADE, Ariadne Maués. **Sucessão Trabalhista**. São Paulo: Ltr, 2013. p.78.

³³ MARTINS, Sergio Pinto. **Empregador**. In: _____. **Direito do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015. Cap. 15. p. 229.

inequívoca acerca dos elementos que a configuram: a continuidade na prestação de serviços e o aproveitamento da organização econômico-produtiva para a exploração da mesma atividade. II – A ausência desses elementos essenciais descaracteriza a alteração subjetiva da relação jurídica, cujo principal feito seria a responsabilidade do sucessor pelo adimplemento das obrigações decorrentes da relação de trabalho celebrados pelo sucedido.³⁴

SUCESSÃO TRABALHISTA. REQUISITOS. Dois são os requisitos essenciais para que se opere tal sucessão: a) que uma unidade econômico-jurídica passe de um para outro titular; b) que não haja solução de continuidade na prestação de serviços.³⁵

Na segunda corrente doutrinária, a sucessão de empregadores será caracterizada pela ocorrência apenas do primeiro requisito, ou seja, mediante a transferência de unidade produtiva (empresa) ou parte significativa dela, não importando se vem acompanhada de continuidade de prestação de serviço dos empregados. Importa, apenas, se essa mudança acarretou a ameaça ou comprometimento dos direitos adquiridos dos empregados ou dos seus contratos de trabalho.³⁶

No mesmo polo, Eduardo Câmara menciona que a continuidade dos contratos de emprego não é quesito obrigatório para a determinação da sucessão de empregadores, pois o cerne da proteção é o pagamento das verbas trabalhista em débito. O referido doutrinador explica que o empregado está vinculado a atividade do empresário e não ao empresário, de modo que a continuidade do empreendimento é a garantia de pagamento, permitindo que o trabalhador pleiteie perante ao sucessor suas verbas trabalhistas.³⁷

Esta segunda linha de entendimento é classificada como uma visão mais moderna da sucessão de empregadores em decorrência das profundas transformações ocorridas nas relações empresariais, sobretudo nos últimos anos, visando preservar os objetivos do direito do trabalho.

A jurisprudência atual tem se mostrado adepta da referida corrente doutrinária conforme inframencionado:

³⁴ BRASIL. Tribunal de Justiça. Processo: 00283007720085010247. Relator: Evandro Pereira Valadão Lopes. **Diário de Justiça**, Brasília, 21 outubro 2010.

³⁵ BRASIL. Tribunal de Justiça. Processo: 0000455-28.2011.5.05.0191. Relator: Norberto Frerichs. **Diário de Justiça**, Brasília, 27 abril 2012.

³⁶ TRINDADE, Ariadne Maués. **Sucessão Trabalhista**. São Paulo: Ltr, 2013. p.80.

³⁷ CÂMARA, Eduardo. **Alterações e Reflexos Trabalhistas da Lei de Recuperação e Falência**. São Paulo: Ltr, 2006. p.43.

SUCESSÃO TRABALHISTA. CONFIGURAÇÃO. REQUISITOS. A sucessão trabalhista, a teor do quanto disposto nos artigos 10 e 448 da Consolidação do Trabalho e em consonância com a doutrina e jurisprudência atuais a respeito do tema, também pode estar caracterizada pela simples circunstância de a empresa sucedida transferir para outra - a sucessora - o seu acervo patrimonial, ou parte deste, sendo prescindível que o trabalhador, necessariamente, continue a prestar serviços, sem solução de continuidade, para a empresa sucessora.³⁸

SUCESSÃO TRABALHISTA. ARTIGOS 10 E 448 DA CLT. CARACTERIZAÇÃO. Na visão moderna do instituto da sucessão trabalhista, basta, para sua caracterização, que a empresa sucessora tenha se aproveitado de parte significativa do instrumental de trabalho adquirido da empresa sucedida, não sendo a continuidade da prestação de serviços pelo empregado ao novo empregador elemento essencial ao seu reconhecimento. Inteligência dos artigos 10 e 448 da CLT. No caso em apreço, restou demonstrada a sucessão empresarial.³⁹

A unidade produtiva ou empresa é o conceito amplo que compreende a atividade economicamente organizada e que engloba um estabelecimento. Desse modo, a unidade produtiva poderá ser adquirida pelas seguintes formas: cisão, incorporação, fusão, alienação, compra das cotas ou ações de uma sociedade, transferência da unidade produtiva ou parte significativa desta, entre outras.

No entanto, para que configure a sucessão de empregadores é necessário que ocorra a transferência significativa da unidade produtiva que seja apta a afetar os contratos de trabalho. Assim, a compra e venda de uma simples máquina, por exemplo, inexpressiva para o conjunto da empresa, não dá motivo para a incidência do instituto.

3.3 EFEITOS DA SUCESSÃO DE EMPREGADORES PARA O SUCESSOR, O SUCEDIDO E O EMPREGADO

A principal finalidade do instituto da sucessão é garantir que as alterações na estrutura jurídica ou na propriedade da empresa não prejudiquem os direitos adquiridos pelos empregados e seus contratos de trabalho.

A sucessão de empregadores gera consequências na esfera jurídica do sucessor e pode gerar, também, na esfera jurídica do sucedido.

³⁸ BRASIL. Tribunal de Justiça. Processo: 0000684-63.2014.5.05.0132. Relator: Débora Machado. **Diário de Justiça**, Brasília, 27 fevereiro 2015.

³⁹ BRASIL. Tribunal de Justiça. Processo: 0094000-74.2006.5.01.0342. Relator: Leonardo Dias Borges. **Diário de Justiça**, Brasília, 15 maio 2015.

Patrícia Ortiz ensina que o empresário sucessor no momento da efetivação da sucessão de empregadores passa a ser o único responsável pelos encargos trabalhistas de todos os contratos em vigor na data da sucessão.⁴⁰

Ariadne Trindade explica que com a transferência total ou parte significativa da unidade produtiva ocorre à transferência automática de direitos e obrigações ao novo titular, em relação ao passado, presente e futuro dos contratos de trabalho dos empregados vinculados à empresa transferida, os aproveitados e não aproveitados pelo sucessor. Destarte, a reponsabilidade passa ser totalmente do novo titular.⁴¹

Neste sentido, Sérgio Martins afirma que a “empresa sucessora assume as obrigações trabalhistas da empresa sucedida e a sua posição no processo. Podem os bens da sucessora ser penhorados no processo, pois o empregador é a empresa”.⁴²

Observa-se que a jurisprudência adota o mesmo entendimento dos doutrinadores conforme transcrito abaixo:

AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA FUNDAC. SUCESSÃO TRABALHISTA. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. NÃO CONFIGURAÇÃO. Demonstrado no agravo de instrumento que o recurso de revista preenchia os requisitos do art. 896 da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento, para melhor análise da arguição de violação do art. 5º, II, da Constituição Federal. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA FUNDAC. SUCESSÃO TRABALHISTA. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. NÃO CONFIGURAÇÃO. A sucessão trabalhista opera uma assunção plena de direitos e obrigações trabalhistas pelo novo titular da empresa ou estabelecimento - que passa a responder, na qualidade de empregador sucessor, pelo passado, presente e futuro dos contratos empregatícios. Não há qualquer dúvida no tocante a esse efeito jurídico do instituto sucessório regulado pela CLT. Desta forma, qualquer alteração na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afeta o contrato de trabalho dos seus empregados, tampouco os direitos por eles adquiridos. Neste sentido, o disposto nos artigos 10 e 448 da CLT. Assim, tendo o Tribunal Regional consignado que houve sucessão empresarial, o que configura a sucessão de empregadores de que tratam os artigos 10 e 448 da CLT, e uma vez não revelado nenhum intuito fraudulento na transação, passa o sucessor a responder, de forma exclusiva, pelos créditos trabalhistas advindos dos contratos de trabalho mantidos tanto no período anterior como posteriormente à sucessão. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. Prejudicada a análise dos demais temas. RECURSO DE REVISTA DO RECLAMADO IMEC. 1. AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL. NORMA COLETIVA. SUPERVENIÊNCIA DA LEI Nº

⁴⁰ ORTIZ, Patrícia Manica. **Sucessão Trabalhista**: Consequências nas relações de emprego. São Paulo: Thomson, 2005. p.67.

⁴¹ TRINDADE, Ariadne Maués. **Sucessão Trabalhista**. São Paulo: Ltr, 2013. p.45.

⁴² MARTINS, Sergio Pinto. Empregador. In: _____. **Direito do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015. Cap. 15. p.231.

12.506/11. APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL. 2. MULTA POR EMBARGOS DE DECLARAÇÃO PROTETÓRIOS. O recurso de revista não preenche os requisitos previstos no art. 896 da CLT, pelo que se mostra inviável o seu conhecimento. Recurso de revista não conhecido.⁴³

O principal efeito da sucessão para o empregador sucedido é a transferência das obrigações trabalhistas decorrentes dos contratos de trabalho por ele celebrado ao sucessor.

Patrícia Ortiz menciona como exceção a regra acima a seguinte hipótese:

[...] prevista no art. 9º da CLT, em que a sucessão se opera por fraude ou simulação na tentativa de livrar o sucedido da responsabilidade pelo pagamento dos créditos trabalhistas, transferindo ao novo empregador que não tem condições de adimpli-las, prejudicando o empregado que não pode cobrar o antigo empregador com o qual manteve a maior parte da relação empregatícia e o qual teria condições de responder pelos seus direitos. Na hipótese de fraude ao empregado, a responsabilidade é solidária entre sucessor e sucedido. Ou seja, não tendo o sucessor condições de arcar com sua responsabilidade, ela retorna ao sucedido.⁴⁴

Diferentemente do exposto por Patrícia Ortiz, a jurista Ariadne Trindade segrega a responsabilidade do sucedido em caso de fraude e na hipótese do sucessor não ter condições econômicas para suportar o pagamento de todos os créditos trabalhistas, ainda que não tenha existido fraude. Na primeira situação o sucedido irá responder de forma solidária com o sucessor e na segunda o sucedido irá responder de forma subsidiária.⁴⁵

A transferência da responsabilidade do sucedido no momento da transferência opera-se por força de lei. Portanto, qualquer cláusula limitativa de responsabilidade pode valer entre as partes, mas não produz efeitos no Direito do Trabalho. Entretanto, caso o sucessor tenha que arcar com o pagamento de débitos trabalhistas ocultos poderá entrar com uma ação regressiva em face do sucedido.

Por fim, os principais efeitos da sucessão de empregadores para o empregado são: não se cessa a contagem do tempo de serviço; as obrigações

⁴³ BRASIL. Tribunal de Justiça. Processo: 0210151-80.2013.5.21.0000. Relator: Mauricio Godinho Delgado. **Diário de Justiça**, Brasília, 10 abril 2015.

⁴⁴ ORTIZ, Patrícia Manica. **Sucessão Trabalhista**: Consequências nas relações de emprego. São Paulo: Thomson, 2005. p.70.

⁴⁵ TRINDADE, Ariadne Maués. **Sucessão Trabalhista**. São Paulo: Ltr, 2013. p.46-47.

vencidas são exigíveis e as sentenças podem ser executadas, desde que não estejam prescritas.

Ressalta-se que o empregado não pode se opor a qualquer alteração jurídica da empresa e, portanto, não pode se opor à sucessão de empregadores.

4 SUCESSÃO DE EMPREGADORES CONFORME A LEI Nº 11.101/2005

4.1 RECUPERAÇÃO EXTRAJUDICIAL

A recuperação extrajudicial é um método que o devedor pode recorrer para buscar o restabelecimento econômico de sua empresa, sem contar, em princípio, com a fiscalização direta do Poder Judiciário. Cumprem aos próprios interessados ajustarem meios e formas para solucionar o problema. Evidentemente, isto pode ocorrer de várias maneiras, na medida em que se entabulem as negociações com vistas à solução dos problemas que atinjam ao agente econômico.⁴⁶

O artigo 161, § 1º, da Lei nº 11.101/2005, assegura a expressa exclusão dos créditos derivados da legislação do trabalho ou decorrentes de acidentes de trabalho das regras dispostas no Capítulo VI, ou seja, não se submetem aos efeitos da recuperação extrajudicial os titulares de créditos trabalhistas e/ou acidentários, dentre outros créditos que não guardam correlação com o presente trabalho.

Assim, permanecidos inalterados os direitos laborais, aplicam-se as mencionadas disposições dos artigos 10 e 448, da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Destarte, aquele que adquirir o estabelecimento ou unidades isoladas do devedor deverá arcar com as obrigações trabalhistas preexistentes.

4.2 RECUPERAÇÃO JUDICIAL

⁴⁶ MAUAD, Marcelo José Ladeira. **Os Direitos dos Trabalhadores na Lei de Recuperação e de Falência de Empresas**. São Paulo: Ltr, 2007. p. 153-154.

A recuperação judicial é a ação judicial pela qual – empresário ou sociedade empresária – procura sua reabilitação, através da apresentação de um plano aos seus credores, cuja aprovação, na forma da lei, redunde em favor legal concedido judicialmente e importa na assunção de diversos compromissos pelas partes envolvidas.⁴⁷

Segundo o artigo 47 da Lei nº 11.101/2005, 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.⁴⁸

Por conseguinte, o artigo 60 da referida lei versa sobre alienação de parte ou de toda a empresa livre de qualquer ônus ao sucessor, nos seguintes termos:

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.⁴⁹

O parágrafo único do referido dispositivo foi assunto de vários debates, inclusive da Ação Direta de Inconstitucionalidade Nº 3.934-2, pois faz uso de expressões genéricas, ao dispor que objeto da alienação estará livre de “qualquer ônus”, inclusive os de natureza trabalhista.

A jurisprudência tem sido pacífica ao dispor que na recuperação judicial não ocorre o instituto da sucessão trabalhista conforme os julgados inframencionados:

RECUPERAÇÃO JUDICIAL. SUCESSÃO TRABALHISTA. GRUPO ECONÔMICO. AQUISIÇÃO DA UNIDADE PRODUTIVA. 1. O Supremo Tribunal Federal, quando do julgamento da ADI nº 3.934/DF, declarou a constitucionalidade do artigo 60, parágrafo único, da Lei nº 11.101/2005,

⁴⁷ *Ibidem*, p. 158.

⁴⁸ BRASIL. Lei nº 11.101, de 9 de fevereiro de 2005. Regula a recuperação judicial, a extrajudicial e a falência do empresário e da sociedade empresária. **Diário Oficial da União**, Brasília, 10 fev. 2005.

⁴⁹ BRASIL. Lei nº 11.101, de 9 de fevereiro de 2005. Regula a recuperação judicial, a extrajudicial e a falência do empresário e da sociedade empresária. **Diário Oficial da União**, Brasília, 10 fev. 2005.

que exclui a responsabilidade do adquirente de filial ou de unidade produtiva de empresa em recuperação judicial. 2. Com efeito, tem decidido esta Corte superior que a aquisição de filial ou de unidade produtiva em processo de recuperação judicial não implica sucessão trabalhista. Precedentes. 3. Nesse contexto, merece reforma a decisão proferida pela Corte de origem, a fim de se excluir a Varig Logística S.A. do polo passivo da demanda. 4. Recurso de revista conhecido e provido.⁵⁰

RECUPERAÇÃO JUDICIAL. SUCESSÃO TRABALHISTA. VARIG. Não obstante o posicionamento pessoal deste magistrado acerca do tema, no sentido de que não há isenção de responsabilidade do novo adquirente da unidade produtiva da empresa que se encontrar em liquidação ou em estado falimentar, pela recente tomada de decisão do Supremo Tribunal Federal, que, por maioria, julgou improcedente pedido formulado em ação direta de inconstitucionalidade proposta pelo Partido Democrático Trabalhista - PDT contra os artigos 60, parágrafo único, 83, I e IV, c, e 141, II, da Lei 11.101/2005, que regula a recuperação judicial, a extrajudicial e a falência do empresário e da sociedade empresária, é de se concluir pela ausência de sucessão trabalhista em relação aos adquirentes da referida unidade produtiva. Recurso do reclamante não provido neste aspecto. Relator: Des. Marcelo Antero de Carvalho Recorrentes: MASSA FALIDA S.A. VIAÇÃO AÉREA (1ª ré) MASSA FALIDA DE NORDESTE LINHAS AÉREAS (5ª ré) Elton Sarter Alves (autor) Recorridos: MASSA FALIDA S.A. VIAÇÃO AÉREA (1ª ré) VRG LINHAS AÉREAS S.A. (2ª ré) VARIG LOGÍSTICA S.A. - VARIGLOG (3ª ré) VOLO DO BRASIL S.A. (4ª ré) MASSA FALIDA DE NORDESTE LINHAS AÉREAS (5ª ré) GOL LINHAS AÉREAS INTELIGENTES S.A. (6ª ré) Elton Sarter Alves (autor) RELATÓRIO.⁵¹

Portanto, com base na Lei nº 11.101/2005, o arrematante da unidade produtiva em recuperação judicial, não responde na condição de sucessor, pelas obrigações oriundas da legislação do trabalho, ou seja, a aquisição de filial ou de unidade produtiva em processo de recuperação judicial não implica sucessão trabalhista.

4.3 FALÊNCIA

A falência, de forma bem sintética, pode-se dizer que é um processo judicial que admite múltiplas execuções de vários credores, contra o mesmo devedor e será decretada conforme as regras do artigo 94 da Lei nº 11.101/2005.⁵² Os bens

⁵⁰ BRASIL. Tribunal de Justiça. Processo: 1174001720065020043. Relator: Lelio Bentes Corrêa. **Diário de Justiça**, Brasília, 24 abril 2015.

⁵¹ BRASIL. Tribunal de Justiça. Processo: 01342006220075010060. Relator: Marcelo Antero de Carvalho. **Diário de Justiça**, Brasília, 03 dezembro 2015.

⁵² Art. 94. Será decretada a falência do devedor que: I – sem relevante razão de direito, não paga, no vencimento, obrigação líquida materializada em título ou títulos executivos protestados cuja soma ultrapasse o equivalente a 40 (quarenta) salários-mínimos na data do pedido de falência; II – executado por qualquer quantia líquida, não paga, não deposita e não nomeia à penhora bens suficientes dentro do prazo legal; III – pratica qualquer dos seguintes atos, exceto se fizer parte de

são arrecadados e vendidos para viabilizar os pagamentos, de acordo com os critérios fixados em lei.

A referida lei exclui de forma expressa a incidência do instituto da sucessão trabalhista em relação à alienação de estabelecimento em que esteja em estado falimentar, conforme disposto no artigo 141, inciso II, *in verbis*:

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 – todos os credores, observada a ordem de preferência definida no art. 83 desta Lei, sub-rogam-se no produto da realização do ativo;

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.⁵³

A utilização do dispositivo legal retro citado é o entendimento adotado pelos tribunais conforme observados nos julgados transcritos abaixo:

RECURSO DE REVISTA 1 - COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. SUCESSÃO. EMPRESA EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL. Conforme reiterada jurisprudência desta Corte, a teor do art. 114, I, da Constituição Federal, ainda que se trate de demanda envolvendo empresa em recuperação judicial, a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ação cuja controvérsia decorra da relação de trabalho. Recurso de revista não conhecido. 2 - SUCESSÃO TRABALHISTA. GRUPO ECONÔMICO. RECUPERAÇÃO JUDICIAL. ILEGITIMIDADE PASSIVA. SOLIDARIEDADE. ARREMATÇÃO JUDICIAL. LEI 11.101/2005. O Supremo Tribunal Federal, em sede de ação direta de inconstitucionalidade ajuizada pelo Partido Democrático Trabalhista, declarou constitucionais as disposições contidas nos arts. 60, parágrafo único, e 141, II, da Lei 11.101/05, firmando o entendimento de que os licitantes que arremataram a unidade produtiva da antiga Varig não respondem, na condição de sucessores, pelas obrigações trabalhistas da antiga empregadora. De acordo com o disposto nos arts. 60, parágrafo único, e 141, II e § 1.º, da Lei de Recuperação de Empresas e Falências, não haverá sucessão do arrematante com respeito às obrigações do devedor, inclusive as derivadas

plano de recuperação judicial: a) procede à liquidação precipitada de seus ativos ou lança mão de meio ruinoso ou fraudulento para realizar pagamentos; b) realiza ou, por atos inequívocos, tenta realizar, com o objetivo de retardar pagamentos ou fraudar credores, negócio simulado ou alienação de parte ou da totalidade de seu ativo a terceiro, credor ou não; c) transfere estabelecimento a terceiro, credor ou não, sem o consentimento de todos os credores e sem ficar com bens suficientes para solver seu passivo; d) simula a transferência de seu principal estabelecimento com o objetivo de burlar a legislação ou a fiscalização ou para prejudicar credor; e) dá ou reforça garantia a credor por dívida contraída anteriormente sem ficar com bens livres e desembaraçados suficientes para saldar seu passivo; f) ausenta-se sem deixar representante habilitado e com recursos suficientes para pagar os credores, abandona estabelecimento ou tenta ocultar-se de seu domicílio, do local de sua sede ou de seu principal estabelecimento; g) deixa de cumprir, no prazo estabelecido, obrigação assumida no plano de recuperação judicial.

⁵³ BRASIL. Lei nº 11.101, de 9 de fevereiro de 2005. Regula a recuperação judicial, a extrajudicial e a falência do empresário e da sociedade empresária. **Diário Oficial da União**, Brasília, 10 fev. 2005.

da legislação do trabalho. Ressalva de entendimento pessoal. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido.⁵⁴

SUCESSÃO TRABALHISTA. RECUPERAÇÃO JUDICIAL E FALÊNCIA. INEXISTÊNCIA. O STF, em sede de Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 3934-2, decidiu não haver sucessão trabalhista no caso de compra de empresa em recuperação ou em falência, ante o que estabelecem os arts. 60, parágrafo único, e art. 141, II, da lei de falência, razão pela qual deve ser excluída a responsabilidade de todas as empresas integrantes do polo passivo, com exceção da real empregadora MASSA FALIDA DE S/A VIAÇÃO AÉREA RIO GRANDENSE.⁵⁵

O legislador, no §2º, do artigo 141, previu a possibilidade de os empregados do devedor serem admitidos pelo arrematante, mediante novos contratos de trabalhos, assegurando-se que o adquirente não responde pelas obrigações decorrentes do contrato anterior.

Em conclusão, fica evidenciada a inexistência da sucessão trabalhista nos casos de alienação de estabelecimentos ou unidades isoladas da empresa falida.

5 CONFLITO ENTRE AS NORMAS CONTIDAS NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO E NA LEI Nº 11.101/2005

5.1 AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE Nº 3.934-2

A matéria foi submetida à apreciação do Supremo Tribunal Federal pelo Partido Democrático Trabalhista através da Ação Direta de Inconstitucionalidade Nº 3.934-2 distribuída aos 02/08/2007 ao Relator Ministro Ricardo Lewandowski, na qual impugnam os artigos 60, parágrafo único⁵⁶, 83, I e VI, c,⁵⁷ e 141, II⁵⁸, da Lei nº 11.101/2005, por entender incompatíveis com o disposto nos artigos 1º, III e IV⁵⁹, 6º⁶⁰, 7º, I⁶¹, e 170, VIII⁶², da Constituição Federal.

⁵⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo: 981002220085010045. Relator: Delaíde Miranda Arantes. **Diário de Justiça**, Brasília, 14 agosto 2015.

⁵⁵ BRASIL. Tribunal de Justiça. Processo: 890007920085010033. Relator: Patricia Pellegrini Baptista Da Silva. **Diário de Justiça**, Brasília, 08 abril 2013.

⁵⁶ 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.

⁵⁷ Art. 83. 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 acidentes de trabalho; [...] VI – créditos quirografários, a saber : [...] c) c) os saldos

O requerente alega a inconstitucionalidade dos dispositivos impugnados em dois aspectos: formal e material. O primeiro é decorrente da normatização de matéria relativa à “*despedida arbitrária ou sem justa causa*”, por lei ordinária, a qual, no seu entender, somente poderia ser regulada por lei complementar, nos termos do artigo 7º, I, da Constituição Federal.

O segundo aspecto – de ordem material – ocorre quando ao liberarem os adquirentes das empresas alienadas judicialmente das obrigações trabalhistas, tornando-os isentos do ônus de sucessão, estariam afrontando os valores constitucionais da dignidade da pessoa humana, do trabalho e do pleno emprego, protegidos nos artigos. 1º, III e IV, 6º e 170, VIII, da Lei Maior.

O autor da ação ainda pleiteia que seja concedida a interpretação ao artigo 60, parágrafo único, de modo que seja elucidado que os arrematantes das empresas em processo de recuperação judicial respondem pelas obrigações derivadas da legislação do trabalho.

No referido processo, a Presidência da República, em síntese, informou que:

[...] dentro do contexto excepcionalíssimo de uma situação de insolvência, em que a recuperação não comporta a observância dos mesmos parâmetros da normalidade, sob pena de em lugar de se garantir aos trabalhadores o que é possível, não se poder lhes garantir nada, pelo fato consumado da falta absoluta de recursos.⁶³

dos créditos derivados da legislação do trabalho que excederem o limite estabelecido no inciso I do **caput** deste artigo.

⁵⁸ 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:[...] 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.

⁵⁹ Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

⁶⁰ Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

⁶¹ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos.

⁶² Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: [...] VIII - busca do pleno emprego.

⁶³BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade Nº 3934.2 Distrito Federal. Relator: Ricardo Lewandowski. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI3934RL.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2015.

O Advogado-Geral da União opinou pelo não conhecimento da ação quanto ao art. 60, parágrafo único e pela improcedência do pedido quanto aos demais dispositivos.

Em relação à inconstitucionalidade formal dos dispositivos alegada pelo requerente o relator Ricardo Lewandowski menciona que com base, no art. 22, I, da Constituição Federal, compete privativamente à União legislar sobre direito do trabalho, não estando ela obrigada a utilizar-se de lei complementar para disciplinar a matéria, que somente é exigida, conforme disposto no art. 7º, I, da mesma Carta, para normatizar a dispensa imotivada. Esse assunto, contudo, absolutamente, não constitui objeto da Lei nº 11.101/2005.

O referido relator ressalta que mesmo que se considere que a eventual recuperação ou falência de determinada empresa ou a alienação de seus ativos ocasione, como efeito indireto, a extinção de contratos de trabalho, tal efeito subsidiário não está relacionado com a “*despedida arbitrária ou sem justa causa*”, que decorre sempre de ato unilateral e volitivo do empregador. O artigo 117 da Lei em comento prevê que os contratos bilaterais, dos quais a relação de emprego constitui exemplo, não se resolvem de forma automática, visto que podem ser cumpridos pelo administrador judicial em proveito da massa falida.

Prosseguindo a sua análise o relator Ricardo Lewandowski registra que um dos principais objetivos da Lei nº 11.101/2005 é a preservação do maior número possível de empregos diante das adversidades enfrentadas pelas empresas, procurando reduzir ao máximo as dispensas de forma imotivada, de cujos efeitos os empregados estarão resguardados com base no art. 10, II, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, de aplicabilidade imediata, segundo entendimento do Supremo Tribunal Federal, enquanto não sobrevier lei complementar disciplinadora.

Referente às impugnações de ordem material o relator reconhece como improcedente conforme transcrito abaixo:

[...] não identifico a inconstitucionalidade aventada pelo requerente quanto aos arts. 60, parágrafo único, e 141, II, da Lei 11.101/05. Primeiro, porque a Constituição não abriga qualquer regra expressa sobre o eventual direito de cobrança de créditos trabalhistas em face daquele que adquire ativos de empresa em processo de recuperação judicial ou cuja falência tenha sido

decretada. Depois, porque não vejo, no ponto, qualquer ofensa direta a valores implícita ou explicitamente protegidos pela Carta Política.⁶⁴

Ainda sobre as impugnações de aspecto material o insigne relator menciona que diante de um caso concreto o papel do legislador infraconstitucional resume-se dentre os diferentes valores e princípios constitucionais, igualmente aplicáveis à espécie, aqueles que julgou mais idôneos para reger a recuperação judicial e a falência das empresas, de forma a garantir-lhes a maior expansão possível, levando em consideração o contexto fático e jurídico com o qual se deparou.

Destarte, a apreciação da alegada inconstitucionalidade material dos dispositivos legais que determinaram a inoccorrência de sucessão das dívidas trabalhistas, na situação de alienação judicial de empresas, passa necessariamente pela análise da adequação da escolha feita pelo legislador ordinário referente aos valores e princípios constitucionais aos quais pretendeu conferir eficácia. O legislador infraconstitucional optou por dar concreção a determinados valores constitucionais, tais como, a livre iniciativa e a função social da propriedade em detrimento de outros, com mesmo valor axiológico, pois estes foram mais adequados para o tratamento da matéria.

5.2 POSIÇÃO DOUTRINÁRIA

O instituto da sucessão trabalhista é uma questão controvertida devido ao conflito entre as normas contidas na Consolidação das Leis do Trabalho e na Lei nº 11.101/2005 fazendo surgir diversos posicionamentos doutrinários.

Nas sociedades cujo meio de produção é o capitalista a empresa adquire uma posição determinante tanto na economia quanto na geração de empregos impactando, de forma negativa ou positiva, no desenvolvimento da sociedade.

A jurista Ariadne Maués Trindade com base na importância da empresa na sociedade capitalista defende o posicionamento da inoccorrência da

⁶⁴BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade Nº 3934.2 Distrito Federal. Relator: Ricardo Lewandowski. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI3934RL.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2015.

sucessão trabalhista no caso de recuperação judicial e falência, conforme transcrito *in verbis*:

[...] com base no princípio constitucional da função social da propriedade e, portanto, da empresa, a nova lei de recuperação judicial e falência, com a reunião dos dirigentes da empresa inadimplente, dos credores, do Poder Judiciário, intenta encontrar meios para restaurar sua condição econômico-financeira. Portanto, sendo a venda de estabelecimento ou equipamento um dos meios para alcançar tal desiderato, deveras, não há como defender a aplicação do instituto da sucessão trabalhista. Isto porque, se aplicado o instituto, tal situação poderia dificultar profundamente tal modalidade de reestruturação. Em relação à falência, a citada lei também exclui a incidência da sucessão trabalhista em relação à alienação de estabelecimento.⁶⁵

Sobre o conflito em questão Marcelo Papaléo de Souza menciona que a norma contida na Consolidação das Leis do Trabalho é especial, pois versa sobre matéria específica sobre os direitos dos trabalhadores. A norma contida na Lei nº 11.101/2005, também, é especial, pois trata da situação de recuperação judicial e da falência. Portanto, temos duas situações específicas que se faz necessário apresentar a solução mais adequada, a qual não se encontra nos métodos clássicos de superação das antinomias, mas sim nos princípios e normas contidas na Constituição Federal.⁶⁶

O referido jurista esclarece que:

A limitação da aplicação do art. 448 da CLT, que assegura todos os direitos dos trabalhadores (previstos na Constituição Federal – art. 7º) em face do sucessor, tratando-se de empresas em recuperação judicial e falidas, não é ilegal, na aquisição de qualquer bem, o interessado, via de regra, avalia os fatores que possam diminuir o valor do negócio. Se no caso da alienação da empresa, ou estabelecimento, ocorrer a transferência das obrigações, o seu valor sofrerá redução correspondente a estas. É difícil mensurar com precisão a totalidade das dívidas do devedor, ocorrendo um superdimensionamento destas, podendo gerar o desinteresse no negócio. Portanto, 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 aos credores, haja vista a possibilidade de satisfação dos débitos. Considerando o subprincípio do dever da proporcionalidade da adequação, verifica-se que a nova lei concursal – LRF, é adequada para o fim proposto, ou seja, isentar a responsabilidade do adquirente das dívidas do devedor, sendo alienado o patrimônio livre de qualquer ônus. Portanto, conjugando todos os fatores envolvidos, conclui-se que pelo princípio da proporcionalidade, a restrição

⁶⁵ TRINDADE, Ariadne Maués. **Sucessão Trabalhista**. São Paulo: Ltr, 2013. p.94.

⁶⁶ SOUZA, Marcelo Papaléo de. Consequências da Recuperação Judicial no Direito, no Processo de Conhecimento e no Processo de Execução Trabalhista. In:_____. **A Nova Lei de Recuperação e Falência e as suas Consequências no Direito e no Processo do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2006. Cap.9. p. 189.

aos direitos dos trabalhadores se mostra lícita, pois poderá trazer benefícios a todos os envolvidos, como o pagamento de maior número de credores, geração de impostos e conservação da unidade produtiva (empregos inclusive).⁶⁷

Nesta mesma linha doutrinária é pertinente ressaltar os comentários de André Luiz Santa Cruz Ramos conforme inframencionado:

De nossa parte, recebemos com aplausos e entusiasmo a inovação em referência, por acreditarmos que ela tornará mais atrativa a venda do estabelecimento empresarial do devedor falido, o que, em última análise, beneficiará os credores, sobretudo os trabalhistas e tributários, que, por serem titulares de créditos privilegiados, provavelmente terão mais chances de os verem satisfeitos com o produto do trepasse. Enfim, quando a lei expressamente nega a sucessão, amplia as chances de interessados adquirirem o negócio da sociedade falida e, conseqüentemente, as de mais credores virem a ter seus créditos satisfeitos com os recursos advindos da aquisição.⁶⁸

Destarte, fica evidente que os doutrinadores – Ariadne Maués Trindade, Marcelo Papaléo de Souza e André Luiz Santa Cruz Ramos – são adeptos da corrente doutrinária de defende a não incidência do instituto da sucessão trabalhista nos casos de recuperação judicial e falência.

No outro lado, existe a corrente doutrinária que defende a ocorrência da sucessão trabalhista no caso de recuperação judicial, como por exemplo, o doutrinador Sergio Pinto Martins conforme disposto *in verbis*:

Não havendo exceção na Lei nº 11.101 quanto à sucessão trabalhista na alienação na recuperação judicial, devem ser observados os artigos 10 e 448 da CLT. Entendo que se houver alienação de bens na recuperação judicial o adquirente responde pelos débitos trabalhistas por sucessão, desde que esta fique efetivamente comprovada, pois não há exceção no parágrafo único do artigo 60 da Lei nº 11.101.⁶⁹

Seguindo na mesma trilha, o jurista Marcelo José Ladeira Mauad assim manifesta a respeito da questão:

A lei aprovada pelo Congresso Nacional não prevê a exclusão da sucessão trabalhista, quanto à alienação de estabelecimento ou unidade produtiva isolada, na recuperação judicial da empresa. Qualquer interpretação diversa estará contrariando o texto da LRF, bem como a linha interpretativa que

⁶⁷ *Ibidem*, p. 194-195.

⁶⁸ RAMOS, André Luiz Santa Cruz. Capítulo VII - Direito Falimentar e Recuperacional. In: _____. **Direito Empresarial Esquematizado**. 5. ed. São Paulo: Método, 2015. Cap. 8. p. 719.

⁶⁹ MARTINS, Sergio Pinto. Empregador. In: _____. **Direito do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015. Cap. 15. p. 232.

mais se harmoniza com os ditames previstos na Constituição da República.⁷⁰

Apesar do posicionamento do Supremo Tribunal Federal quanto à constitucionalidade da Lei nº 11.101/2005, diante do exposto, conclui-se que a doutrina ainda não é pacífica sobre a ocorrência ou não da sucessão trabalhista perante os casos de recuperação judicial e falência cabendo ao julgador à aplicação da norma que apresente a solução mais adequada ao caso concreto.

6 CONCLUSÃO

Para examinar a sucessão de empregadores é necessário compreender o conceito de sucessão em sentido *lato sensu*, destarte, sucessão significa a substituição de uma das partes da relação jurídica, na qual o substituto adquire os direitos que originalmente pertenciam ao substituído.

A análise do referido instituto implica no estudo dos seguintes princípios: princípio da função social da empresa, princípio da preservação da empresa e princípio da continuidade da relação de emprego.

O princípio da função social da empresa engloba a ideia de que a empresa não deve visar somente o lucro, mas também preocupar-se com os reflexos que suas decisões têm perante a sociedade, seja de forma geral, incorporando ao bem privado uma utilização voltada para a coletividade; ou de forma específica, trazendo realização social ao empresário e para todos aqueles que colaboraram para alcançar tal fim. Deve, pois, prevalecer, além e acima dos interesses particulares, os interesses sociais de toda comunidade envolvida com determinado empreendimento econômico.

O princípio da preservação da empresa do ponto de vista jurídico visa à proteção da atividade econômica, o empreendimento, como objeto do direito cuja existência e desenvolvimento interessam não apenas ao empreendedor, mas sim, a coletividade que constitui um conjunto bem maior de sujeitos. Destarte, o instituto da preservação da empresa não é focado no interesse individual da pessoa

⁷⁰ MAUAD, Marcelo José Ladeira. **Os Direitos dos Trabalhadores na Lei de Recuperação e de Falência de Empresas**. São Paulo: Ltr, 2007. p.184

do empresário, mas sim, em salvaguardar o interesse de toda a coletividade envolta daquela atividade empresarial.

Por último, o princípio da continuidade da relação de emprego tem como premissa que o contrato de trabalho é um trato sucessivo, ou seja, perdura no tempo. Assim, presume-se a inalterabilidade do contrato de trabalho e dos direitos adquiridos em face da mesma empresa enquanto persistir a relação entre as partes, salvo os casos previstos em lei.

A sucessão de empregadores, no direito do trabalho, está prevista nos artigos 10 e 448 da Consolidação das Leis do Trabalho e consiste na mudança da propriedade ou na estrutura jurídica da empresa, através da qual ocorre a transferência da titularidade ou parte significativa dela, com a transmissão de créditos e dívidas pelo alienante ao adquirente visando à proteção dos direitos adquiridos pelos empregados, os quais não poderão ser afetados pela sucessão.

Referente aos requisitos para a configuração da sucessão de empregadores, no direito do trabalho, verifica-se a existência de duas correntes doutrinárias. A primeira admite a sucessão de empregadores somente na hipótese de ocorrência de dois requisitos obrigatórios: a) a transferência de unidade produtiva e b) a continuidade da prestação de serviço pelo empregado. Já na segunda, a sucessão de empregadores será caracterizada pela ocorrência apenas do primeiro requisito, ou seja, mediante a transferência de unidade produtiva (empresa) ou parte significativa dela, não importando se vem acompanhada de continuidade de prestação de serviço dos empregados.

A sucessão de empregadores gera consequências na esfera jurídica do sucessor e pode gerar, também, na esfera jurídica do sucedido. Assim, no ato da transferência total ou significativa da unidade produtiva ocorre a transferência automática de direitos e obrigações ao novo titular, em relação ao passado, presente e futuro dos contratos de trabalho vinculados à empresa transferida. O principal efeito da sucessão para o empregador sucedido é a transferência das obrigações trabalhistas decorrentes dos contratos de trabalho por ele celebrado ao sucessor. No entanto, o sucedido poderá responder em casos de fraude e na hipótese do sucessor não ter condições econômicas para suportar o pagamento de todos os créditos trabalhistas, ainda que não tenha existido fraude.

A promulgação da Lei nº 11.101/2005 que regula a recuperação judicial, a extrajudicial e a falência do empresário e da sociedade empresária fez

emergir o conflito com as disposições da Consolidação das Leis do Trabalho sobre a sucessão de empregadores. A inovação proporcionada pela referida lei está prevista nos artigos 60 e 141, segundo os quais a alienação da empresa ou de suas filiais não mais caracterizam sucessão do arrematante nas obrigações do devedor, inclusive as de natureza tributária, as derivadas da legislação do trabalho e as decorrentes de acidente de trabalho.

Este conflito foi objeto de uma Ação Direta de Inconstitucionalidade Nº 3934-2 submetida à apreciação do Supremo Tribunal Federal pelo Partido Democrático Trabalhista, na qual foi solicitada a impugnação do artigo 60, parágrafo único e do artigo 141, II. O relator Ministro Ricardo Lewandowski não identificou a inconstitucionalidade alegada pelo requerente e concluiu que o legislador infraconstitucional escolheu por dar concreção a determinados valores constitucionais, tais como, a livre iniciativa e a função social da propriedade em detrimento de outros, com mesmo valor axiológico, pois estes foram mais adequados para o tratamento da matéria visando proteger o direito coletivo.

O tema em tela também foi objeto de debates na doutrina contemporânea resultando em duas correntes doutrinárias: a) ocorrência da sucessão trabalhista em caso de alienação de empresas em recuperação judicial; e b) inoccorrência da sucessão trabalhista em caso de alienação de empresas em recuperação judicial.

Diante do exposto, em síntese, apesar do conflito existente entre as duas normas infraconstitucionais, deve-se efetuar uma análise do caso concreto cabendo, portanto, ao operador do direito esse exame baseado nos princípios constitucionais visando sempre à satisfação do interesse coletivo.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº 62, de 05 de junho de 1935. Assegura ao empregado da indústria ou do comércio uma indenização quando não exista prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato de trabalho e quando for despedido sem justa causa, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 11 jun.1935. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1930-949/L0062.htm. Acesso em: 07 mar. 2016.

_____. Constituição Dos Estados Unidos do Brasil. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 11 nov. 1937. Disponível em

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao37.htm. Acesso em: 07 mar. 2016.

_____. Constituição Federal(1941). Constituição Federal. In: CÉSPEDES, Livia; CURIA, Luiz Roberto; NICOLETTI; Juliana. **Vade Mecum, Compacto**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. p.5-135.

_____. Decreto Lei nº 4.657 (1942). Decreto Lei nº 4.657. In: CÉSPEDES, Livia; CURIA, Luiz Roberto; NICOLETTI; Juliana. **Vade Mecum, Compacto**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. p.141-143.

_____. Consolidação das Leis do Trabalho (1943). Consolidação das Leis do Trabalho. In: CÉSPEDES, Livia; CURIA, Luiz Roberto; NICOLETTI; Juliana. **Vade Mecum, Compacto**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. p.805-901.

_____. Código de Processo Civil (1973). Código de Processo Civil. In: CÉSPEDES, Livia; CURIA, Luiz Roberto; NICOLETTI; Juliana. **Vade Mecum, Compacto**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p.355-454.

_____. Lei nº 11.101, de 9 de fevereiro de 2005. Regula a recuperação judicial, a extrajudicial e a falência do empresário e da sociedade empresária. **Diário Oficial da União**, Brasília, 10 fev. 2005.

_____. Supremo Tribunal Federal. Ação direta de inconstitucionalidade nº 3934.2 Distrito Federal. Relator: Ricardo Lewandowski. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADI3934RL.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2015.

_____. Tribunal de Justiça. Processo: 00283007720085010247. Relator: Evandro Pereira Valadão Lopes. **Diário de Justiça**, Brasília, 21 outubro 2010.

_____. Tribunal de Justiça. Processo: 0000455-28.2011.5.05.0191. Relator: Norberto Frerichs. **Diário de Justiça**, Brasília, 27 abril 2012.

_____. Tribunal de Justiça. Processo: 0000627-74.2012.5.15.0055. Relator: Luís Carlos Cândido Martins Sotero da Silva. **Diário de Justiça**, Brasília, 11 outubro 2012.

_____. Tribunal de Justiça. Processo: 890007920085010033. Relator: Patricia Pellegrini Baptista Da Silva. **Diário de Justiça**, Brasília, 08 abril 2013.

_____. Tribunal de Justiça. Processo: 0001228-17.2012.5.01.0008. Relator: Antonio Cesar Coutinho Daiha. **Diário de Justiça**, Brasília, 10 outubro 2014.

_____. Tribunal de Justiça. Processo: 0000684-63.2014.5.05.0132. Relator: Débora Machado. **Diário de Justiça**, Brasília, 27 fevereiro 2015.

_____. Tribunal de Justiça. Processo: 0210151-80.2013.5.21.0000. Relator: Mauricio Godinho Delgado. **Diário de Justiça**, Brasília, 10 abril 2015.

_____. Tribunal de Justiça. Processo: 1174001720065020043. Relator: Lelio Bentes Corrêa. **Diário de Justiça**, Brasília, 24 abril 2015.

_____. Tribunal de Justiça. Processo: 0094000-74.2006.5.01.0342. Relator: Leonardo Dias Borges. **Diário de Justiça**, Brasília, 15 maio 2015.

_____. Tribunal de Justiça. Processo: 0010023-24.2015.5.18.0011. Relator: João Rodrigues Pereira. **Diário de Justiça**, Brasília, 02 de outubro 2015.

_____. Tribunal de Justiça. Processo: 981002220085010045. Relator: Delaíde Miranda Arantes. **Diário de Justiça**, Brasília, 14 agosto 2015.

_____. Tribunal de Justiça. Processo: 01342006220075010060. Relator: Marcelo Antero de Carvalho. **Diário de Justiça**, Brasília, 03 dezembro 2015.

CÂMARA, Eduardo. **Alterações e Reflexos Trabalhistas da Lei de Recuperação e Falência**. São Paulo: Ltr, 2006. 119 p.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia Científica**. 5. ed. São Paulo: Afiliada, 2002.

COELHO, Fábio Ulhoa. Os Princípios do Direito Comercial. In:_____. **Curso de Direito Comercial: direito de empresa**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. Cap. 2. p. 63-100.

CONSULTÓRIO ETIMOLÓGICO. Disponível em:
<http://origemdapalavra.com.br/site/pergunta/origem-da-palavra-sucessao/>. Acesso em: 15/02/2016.

GONÇALVES, Carlos Roberto. Origem e Fundamentos do Direito das Sucessões. In: _____. **Direito Civil Brasileiro**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 19-29

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LEITE, Eduardo de Oliveira. Do Direito Das Sucessões - Introdução. In: _____. **Direito Civil Aplicado: Direito das Sucessões**. São Paulo: RT, 2004. Cap. 01. p. 23-33.

MARTINS, Sergio Pinto. Empregador. In: _____. **Direito do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015. Cap. 15. p. 211-232.

MAUAD, Marcelo José Ladeira. **Os Direitos dos Trabalhadores na Lei de Recuperação e de Falência de Empresas**. São Paulo: Ltr, 2007. 247 p.

ORTIZ, Patrícia Manica. **Sucessão Trabalhista: Consequências nas relações de emprego**. São Paulo: Thomson, 2005. 131 p.

RAMOS, André Luiz Santa Cruz. Capítulo I - Evolução Histórica do Direito Comercial. In: _____. **Direito Empresarial Esquematizado**. 5. ed. São Paulo: Método, 2015. Cap. 01. p. 1-34.

RAMOS, André Luiz Santa Cruz. Capítulo VII - Direito Falimentar e Recuperacional. In: _____. **Direito Empresarial Esquematizado**. 5. ed. São Paulo: Método, 2015. Cap. 8. p. 628-786.

SANTOS, Adelaide Alves Leão. **Repercussões da Falência do Empregador no Contrato de Trabalho**. São Paulo: Terceira Margem, 2009. 143 p.

SOUZA, Marcelo Papaléo de. Consequências da Recuperação Judicial no Direito, no Processo de Conhecimento e no Processo de Execução Trabalhista. In: _____. **A Nova Lei de Recuperação e Falência e as suas Consequências no Direito e no Processo do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2006. Cap.9. p. 178-213.

TRINDADE, Ariadne Maués. **Sucessão Trabalhista**. São Paulo: Ltr, 2013. 103 p.