



# **FACULDADE BAIANA DE DIREITO E GESTÃO**

**CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO *LATO SENSU***

**DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO**

**PRISCILA MATOS RIBEIRO QUINTILIANO**

## **A LEI 11.101/05 E SUA REPERCUSSÃO NA SUCESSÃO DE EMPREGADORES**

Salvador  
2018

**PRISCILA MATOS RIBEIRO QUINTILIANO**

**A LEI 11.101/05 E SUA REPERCUSSÃO NA SUCESSÃO DE  
EMPREGADORES**

Monografia apresentada a Faculdade Baiana de Direito e Gestão como requisito parcial para a obtenção de grau de Especialista em Direito e Processo do Trabalho.

Salvador  
2018

**PRISCILA MATOS RIBEIRO QUINTILIANO**

**A LEI 11.101/05 E SUA REPERCUSSÃO NA SUCESSÃO DE  
EMPREGADORES**

Monografia aprovada como requisito para obtenção do grau Especialista em Direito e  
Processo do Trabalho, pela seguinte banca examinadora:

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

Nome: \_\_\_\_\_

Titulação e instituição: \_\_\_\_\_

Salvador, \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / 2018

Dedico o presente trabalho a todos que acreditaram em mim ao longo desta trajetória. Especialmente aos meus pais, pelo apoio constante a cada etapa ultrapassada.

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente, agradeço a Deus não só por ter me concedido a dádiva da vida, como também por sempre me guiar a caminhos virtuosos, e proporcionar bênçãos, graças e sabedoria ao longo da jornada.

Aos meus pais, pelo apoio incondicional, dedicação e esforço contínuo para que eu alcançasse todos os meus objetivos. Também agradeço pelo auxílio e incitamento indispensáveis à conclusão desta monografia.

Aos meus sobrinhos, designo um carinho especial por proporcionarem tanta alegria em pequenos gestos.

Aos demais familiares, pelo incentivo e por sempre acreditarem na minha capacidade.

A Leandro, pela cumplicidade, compreensão e apoio inestimável para conclusão final desta pesquisa.

Aos professores da pós-graduação que em brilhantes exposições nortearam o estudo do Direito e Processo do Trabalho e pela transmissão do conhecimento, que foram acrescentados na pesquisa ora finalizada.

Enfim, para não incorrer em deslealdade, agradeço a todos aqueles que de alguma maneira colaboraram para o desfecho dessa monografia.

“Muitas pessoas devem a grandeza de suas vidas aos problemas e obstáculos que tiveram de vencer.”  
(SPURGEON)

## RESUMO

O presente trabalho analisa o instituto da sucessão de empregadores com o advento da lei 11.101/2005. Inicialmente, é apresentado em paralelo os fundamentos e institutos justralhistas em face das premissas do direito concursal, em especial sob a ótica do princípio da preservação da empresa. Por conseguinte, objetiva-se confrontar as reformas introduzidas pela nova legislação quanto a impossibilidade de sucessão de empregadores no processo de falência e recuperação judicial na hipótese de alienação do estabelecimento empresarial, frente as normas e garantias trabalhistas. Para tanto, o presente trabalho se propõe a explicar os aspectos relevantes da legislação, da doutrina, e entendimento jurisprudencial atual.

**Palavras chaves:** Lei 11.101/2005; Sucessão trabalhista; Princípio da Preservação da Atividade Empresarial; Impossibilidade de Sucessão das Dívidas

## LISTA DE ABREVIATURA

CC/02 – Código Civil de 2002

CC/16 – Código Civil de 1916

CDC – Código de Defesa do Consumidor

CPC – Código de Processo Civil

CF/88 – Constituição Federal de 1988

LICC – Lei de Introdução ao Código Civil

STF – Supremo Tribunal Federal

STJ – Superior Tribunal de Justiça

TJRS – Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul

LRF – Lei de Falência e Recuperação Judicial

CLT– Consolidação das Leis Trabalhistas

TST – Tribunal Superior do Trabalho

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b>	<b>10</b>
<b>2 DOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO</b>	<b>12</b>
2.1 NOÇÕES PRELIMINARES	12
2.2 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO	15
2.3 PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE	17
2.4 PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO	18
2.5 PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIZADADE	20
<b>3 DA RELAÇÃO DE EMPREGO</b>	<b>21</b>
<b>4 DO INSTITUTO DA SUCESSÃO DE EMPREGADORES</b>	<b>28</b>
4.1 CONCEITOS E REQUISITOS	28
4.2 DA NATUREZA JURÍDICA	33
4.3 EFEITOS SUCESSÓRIOS	34
4.4 DA ABRANGÊNCIA DA SUCESSÃO DE EMPREGADORES	37
<b>5 CONSIDERAÇÕES SOBRE A LEI DE FALÊNCIA E RECUPERAÇÃO DE EMPRESAS</b>	<b>46</b>
5.1 BREVE ESCORÇO HISTÓRICO	46
5.2 PRINCÍPIOS INFORMADORES DO DIREITO CONCURSAL	48
5.2.1 Princípio da igualdade dos credores	48
5.2.2 Princípios da unidade, indivisibilidade e universalidade do juízo de falência	50
5.2.3 Princípio da conservação da empresa	51
<b>6 DA FALÊNCIA E A SUCESSÃO DE EMPREGADORES</b>	<b>54</b>
<b>7 DA RECUPERAÇÃO JUDICIAL E A SUCESSÃO DE EMPREGADORES</b>	<b>63</b>
<b>8 CONCLUSÃO</b>	<b>68</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>72</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Com base nos estudos ao decorrer do Curso sobre a relação empregatícia, surgiu o interesse em aprofundar sobre a sucessão de empregadores e sua abrangência, em especial na alienação de estabelecimentos nos procedimentos de recuperação judicial e falência.

A reforma no sistema concursal brasileiro, conduzida pela lei 11.101 de 2005, teve como objetivo revisar o regime falimentar para adequá-lo à realidade empresarial e as mudanças sociais, vez que a legislação revogada (Decreto-Lei n. 7.661/45) foi editada para um país preponderantemente agrícola e ainda pouco urbanizado, bem como tinha enfoque a satisfação do interesse coletivo, através da liquidação do patrimônio do devedor insolvente e a eliminação da empresa economicamente ineficiente. Neste diapasão, a nova legislação buscou garantir a preservação da empresa, ao passo que extinguiu o antigo instituto da concordata, e introduziu novo modelo, a recuperação judicial e extrajudicial da empresa, cujo o objetivo reside na manutenção da atividade produtiva viável e preservação dos interesses dos credores aliada a função social da empresa.

Doravante a nova sistemática introduzir relevantes modificações, se torna de suma relevância analisar as alterações promovidas no âmbito das garantias trabalhistas. No que tange ao instituto da sucessão de empregadores, consagrado pelo Direito Trabalhista, os artigos 141, II e art. 60, parágrafo único da LRF declaram a sua ausência pelo adquirente da empresa no bojo da falência e da recuperação judicial, incluindo-se os débitos derivados de tributos e de acidentes de trabalho.

Com efeito, os dispositivos da legislação falimentar se apresentam contrários aos princípios e normas trabalhistas, em especial a previsão expressa nos artigos 10, 448 e 449 da Consolidação das leis do trabalho, os quais dispõem que qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa ou mudança na propriedade não afetarão os contratos de trabalhos dos respectivos empregados, e que os direitos oriundos da existência do contrato de trabalhos subsistirão em caso de falência, concordata ou dissolução da empresa.

Diante da evidente contradição entre a nova lei e os direitos trabalhistas no que refere a exoneração de sucessão de empregadores na falência e recuperação judicial ensejou diversas interpretações e divergências jurisprudenciais. Ademais, foi proposta Ação Direta de Inconstitucionalidade - ADI n. 3.934, pelo Partido Democrático Trabalhista (PDT), para declarar a inconstitucionalidade do art. 60, parágrafo único, o inciso II, do art. 141, e dos incisos I e VI, alínea c, do art. 83, da LFR, sendo a ação foi julgada improcedente pelo Supremo Tribunal Federal.

Em suma, o presente estudo tem como objetivo analisar os princípios trabalhistas e o instituto da sucessão de empregadores. Também buscou-se examinar a legislação concursal no Brasil e seus principais princípios informadores, e as reformas promovidas pela Lei n. 11.101/2005, com destaque na sucessão de empregadores e no novo entendimento jurisprudencial.

Para consecução do objetivo proposto, esta monografia foi dividida em seis capítulos de desenvolvimento. O primeiro capítulo dedica-se ao estudo dos objetivos e preceitos do Direito do Trabalho, bem como traça os fundamentos dos principais princípios trabalhistas, com enfoque na proteção ao obreiro e na continuidade da relação empregatícia.

O segundo capítulo trata das premissas da relação de emprego, sendo elencado os elementos/pressupostos presentes na relação, e o estudo dos sujeitos que a compõe, empregado e empregador. Neste ponto, também é abordado a despersonalização do empregador como alcance do princípio da continuidade da relação empregatícia.

A terceira parte do texto explora o instituto da sucessão de empregadores, traçando seus conceitos e requisitos para a responsabilidade do novo adquirente quanto aos créditos e dívidas trabalhistas derivados da transferência de titularidade da empresa ou do estabelecimento. A análise prossegue sobre as situações em que haverá restrição a incidência do instituto, seja pela peculiaridade do tipo de empregado, seja por força de lei.

O quarto capítulo inicia com um breve esboço histórico do direito concursal, e considerações sobre a lei de falência e recuperação de empresas. Cuida-se ainda de abordar os principais princípios do direito falimentar, em destaque o princípio da

preservação da empresa, tendo que vista tratou-se do fundamento basilar da lei 11.101/05.

Por fim, o quinto e o ultimo capítulo exploram o objeto principal do estudo, sendo abordado a falência e a recuperação judiciais e suas repercussões nos direitos trabalhistas. Fez-se necessário, ainda, colacionar os recentes entendimentos jurisprudências acerca do tema.

## **2 DOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO**

### **2.1 Noções Preliminares**

Direito é o conjunto de princípios, regras e institutos voltados a organizar e regular as relações no contexto social.

Ao lado das regras e institutos, os princípios exercem papel fundamental na ciência jurídica e desempenham funções essenciais e basilares para a o ordenamento jurídico, bem como representam diretrizes para a dinâmica social aplicável.

Em linhas gerais, Miguel Reale traz a noção elementar dos princípios como enunciações normativas de valor genérico admitidos como condição ou base de validade das demais asserções que compõem o ordenamento jurídico, sendo considerados verdades fundantes de um sistema de conhecimento, como tais admitidas, por serem evidentes ou por terem sido comprovadas, mas também por motivos de ordem prática de caráter operacional, isto é, como pressupostos exigidos pelas necessidades da pesquisa e das práxis.<sup>1</sup>

O jurista Maurício Godinho sustenta que o princípio traduz a noção de preposições fundamentais, as quais formam a consciência das pessoas e grupos sociais, e que após formada reproduzem ou recriam esta realidade. Assim, os princípios atuam de modo decisivo na dinâmica de ajuste do Direito à vida social, ajustando a interpretação da regra jurídica e se associando a ela no processo de sua incidência

---

<sup>1</sup> REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**.27.ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

sobre a realidade dos seres humanos, impondo condutas e práticas organizacionais aplicáveis a comunidade.<sup>2</sup>

Com efeito, assumem os princípios papel relevante na construção do sistema jurídico, constituindo a espinha dorsal do direito positivo, bem como servem de justificação racional de todo o ordenamento jurídico, portanto, devem ser observados quando a criação da norma, na sua interpretação e na sua aplicação.

Neste sentido, o doutrinador Celso Antônio Bandeira de Melo apud Carlos Henrique Bezerra Leite aduz a importância do princípio no sistema jurídico:

É por definição, mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas compondo-lhe o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido humano. É o conhecimento dos princípios que preside a inteligência das diferentes partes componentes do todo unitário que há por nome sistema jurídico positivo. Violar um princípio é muito mais grave que transgredir uma norma. É a mais grave forma da ilegalidade ou inconstitucionalidade, conforme escalão do princípio atingido, porque representa insurgência contra todo o sistema, subversão de seus valores fundamentais, contumélia irremissível a seu arcabouço e corrosão de sua estrutura mestra.<sup>3</sup>

Em consonância, Sérgio Pinto Martins afirma que são os princípios proposições básicas que fundamentam as ciências, sustentam o ordenamento jurídico e servem de alicerce e estrutura que irá informar e inspirar as normas jurídicas.

Assim, sendo os princípios normas fundamentais de um sistema jurídico, os mesmos possuem tríplice função. A primeira função consiste em integrar o ordenamento jurídico, isto é, cabe aos princípios complementar a norma quando houver lacunas ou omissões, observada a ausência de disposição específica para regular o caso em questão.

O artigo 4º da Lei de Introdução às Normas de Direito Brasileiro traz em seu bojo “quando a lei for omissa, o juiz deve decidir o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito. ”

---

<sup>2</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. Ed. São Paulo: LTr, 2016.

<sup>3</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**.8.ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p.98.

Na seara trabalhista o artigo 8º, caput, da Consolidação das Leis Trabalhistas disciplina que as autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho quando da inexistência de disposições legais e contratuais, devem decidir, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho.

A função interpretativa dos princípios condiz no auxílio ao aplicador da lei na interpretação das normas jurídicas:

A interpretação de certa norma jurídica também deve ser feita de acordo com os princípios. Irá a função interpretativa servir de critério orientador para os interpretes da lei e aplicadores da lei. Será uma forma de auxílio na interpretação da norma jurídica e também em sua exata compreensão. De modo geral, qualquer princípio acaba cumprindo também uma função interpretativa da norma jurídica, podendo servir como fonte subsidiária do intérprete para a solução de um caso concreto.<sup>4</sup>

Por sua vez, os princípios exercem a função inspiradora na atividade de elaboração de normas e disposições e na aplicação do direito.

Desta feita, sendo os princípios componentes do sistema jurídico que auxiliam, na formação e interpretação das normas jurídicas, é inegável que haja princípios gerais comum a todos os sistemas jurídicos.

É de se destacar, por exemplo, o princípio da lealdade e boa fé imposta nos contratos de Direito Civil e Comercial por força do artigo 422 do Código Civil, bem como também e aplicável no Direito do trabalho.

No que tange o princípio do respeito à dignidade da pessoa humana consagrado no artigo 1º, III da Constituição Federal, sendo um dos objetivos da República Federativa do Brasil, também apresenta como um princípio universal a ser observado nos ramos jurídicos.

Contudo, é evidente que juntamente aos princípios gerais que são comuns a todo o ordenamento jurídico existem também princípios particulares de cada ramo específico do Direito, que lhes garante a autonomia e especialidade.

Logo, qualquer princípio que se aplique no âmbito do Direito do trabalho sofrerá uma adequação, posto que este ramo traz consigo princípios e regras especializados, conforme elucida Maurício Godinho:

---

<sup>4</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 33.ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 130.

Tendem a ser, portanto, princípios que se irradiam por todos os segmentos da ordem jurídica, cumprindo o relevante papel de assegurar organicidade e coerência integradas à totalidade do universo normativo de uma sociedade política. Nessa linha, os princípios gerais, aplicando-se aos distintos segmentos especializados do Direito, preservam a noção de unidade da ordem jurídica, mantendo o Direito como um efetivo sistema, isto é, um conjunto de partes coordenadas. Qualquer dos princípios gerais que se aplique ao Direito do Trabalho sofrerá, evidentemente, uma adequada compatibilização com os princípios e regra próprias a este ramo jurídico especializado, de modo que a inserção da diretriz geral não se choque com a especificidade inerente ao ramo trabalhista. Esse processo de adequação será, obviamente, mais extenso naqueles específicos pontos objetivados pelo princípio geral em que, topicamente, se realçar a identidade singular do Direito do Trabalho perante o conjunto do sistema jurídico em geral.<sup>5</sup>

Insta esclarecer que em relação aos princípios específicos que fundamentam o Direito do Trabalho, é importante acrescentar que este ramo do Direito surgiu da necessidade de impedir a exploração do capital sobre o trabalho humano e garantir melhores condições de labor e proteção ao trabalhador, equilibrando assim, a relação desigual vivenciada entre as classes operárias e empresarial.

Neste diapasão, o princípio basilar do Direito do Trabalho se expressa em três formas, *in dubio pro operário*, a regra da norma mais favorável e a regra da condição mais benéfica. Outros princípios do Direito do trabalho importantes para o estudo são os da irrenunciabilidade de direitos, da primazia da realidade e continuidade da relação de emprego.

## 2.2 Princípio da Proteção

Conforme já tratado, o surgimento da legislação trabalhista perpassa pela cadeia histórica da necessidade de incorporação de novos princípios reguladores que promovessem o equilíbrio entre os sujeitos da relação de trabalho.

O princípio da proteção “está ligado à própria razão de ser do Direito do trabalho”<sup>6</sup>, e engloba os demais princípios que favorecem o obreiro, ou seja, condiciona toda a estrutura e característica deste ramo especializado, de forma a amparar o

---

<sup>5</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. Ed. São Paulo: LTr, 2016, p.196.

<sup>6</sup> RODRIGUES, Américo Plá. apud GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed., rev., e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2015, p. 95.

trabalhador em frente a flagrante superioridade do empregador, oferecendo tratamento jurídico superior a parte mais vulnerável. Em reforço, Américo Plá Rodrigues apud Gustavo Filipe Barbosa Garcia ensina que:

O princípio tutelar influi em todos os segmentos do Direito Individual do Trabalho, influenciando na própria perspectiva desse ramo ao construir-se, desenvolver-se e atuar como direito. Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesses obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que a ideia protetivo-retificadora, o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente.<sup>7</sup>

Desta feita, a fim de alcançar proteger a parte hipossuficiente na relação empregatícia, o princípio basilar de proteção se desdobra em três vertentes: *in dubio pro operario*, aplicação da norma mais favorável e a condição mais benéfica.

O primeiro visa evitar estrabismos jurídicos e condiz no caso de dúvida deve-se preferir a interpretação mais favorável ao trabalhador, o *dubio pro operário*, posto que presume-se que o empregado é o polo mais fraco da relação trabalhista.

A aplicação da norma mais favorável informa ao operador de direito que no caso de existência de mais de uma norma aplicável ao caso concreto, deve-se aplicar aquela mais benéfica ao trabalhador, ainda que esta norma se apresente em uma posição hierárquica inferior no sistema jurídico.

O professor Mauricio Godinho acrescenta que o operador do Direito do Trabalho deve optar na aplicação do princípio da norma mais favorável no instante da elaboração da regra, ou no contexto de confronto entre regras concorrentes, ou no contexto de interpretação das regras jurídicas, ou seja, em visão mais ampla, este princípio abarca a tríplice dimensão do Direito do Trabalho na função informadora interpretativa/normativa e hierarquizante<sup>8</sup>.

Por fim, a condição mais benéfica ao trabalhador é aplicável no tocante às cláusulas contratuais e traduz no direito à manutenção, durante o contrato de trabalho que as vantagens adquiridas não podem ser suprimidas ou modificadas para pior. Esse princípio encontra consonância com a regra do direito adquirido presente no art. 5º,

---

<sup>7</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. Ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 203.

<sup>8</sup> Ibid.; p. 202.

XXXVI da Constituição Federal, bem como trata-se da manifestação do princípio da inalterabilidade contratual.

Neste sentido, o artigo 468 da CLT dispõe que somente é permitido alterações nos contratos individuais de trabalho caso haja mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

### **2.3 Princípio da irrenunciabilidade**

Por se tratarem de regras de ordem pública que garantem benefícios que visam melhorar as condições melhores condições de labor e proteção ao trabalhador, os direitos trabalhistas são irrenunciáveis.

Este princípio revela o caráter imperativo das normas trabalhistas. Logo, as normas e disposições implementadas no sistema jurídico que regulam as relações de trabalho e favoreçam os trabalhadores não podem ser modificadas.

Tal princípio também é conhecido como “princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas”, porém neste aspecto deve ser entendido como a impossibilidade de negociação, renúncia ou transação dos direitos trabalhistas. Neste sentido:

O princípio da indisponibilidade dos direitos ou irrenunciabilidade de direitos baseia-se no mandamento nuclear protetivo segundo o qual não é dado ao empregado dispor (renunciar ou transacionar) de direito trabalhista, sendo, por conta disso, nulo qualquer ato jurídico praticado contra essa disposição. Tal proteção, que, em última análise, visa proteger o trabalhador de suas próprias fraquezas, esta materializada em uma série de dispositivos da CLT, entre os quais se destaca o art. 9º. Esta atuação legal impede que o vulnerável, sob a miragem do que lhe seria supostamente vantajoso, disponha dos direitos mínimos que à custa de muitas lutas históricas lhe foram assegurados nos termos da lei.<sup>9</sup>

Desta feita, a irrenunciabilidade dos direitos trabalhista se encontra embutido no art. 9º da CLT disciplina no sentido que “são nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir, ou fraudar a aplicação de preceitos trabalhistas”, bem como na Súmula 276 do TST a qual define que o aviso prévio é um direito irrenunciável, sendo o empregador obrigado a pagar o respectivo valor ainda que haja o

---

<sup>9</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 144.

pedido de dispensa de cumprimento, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego.

Contudo, como bem relembra o jurista Gustavo Filipe Barbosa Garcia, o princípio em tela não é absoluto, posto que se tratando de uma norma oriunda do trato contratual, poderá conforme o art. 468 da CLT haver a renúncia, desde que não haja proibição legal para tal, vício de consentimento, ou prejuízo para o empregado:

Além disso, quanto ao momento da renúncia, aquela feita quando da celebração do contrato de trabalho é considerada, normalmente, nula de pleno direito; durante a vigência da relação de emprego, a renúncia apenas excepcionalmente é admitida, ou seja, quando existente autorização expressa; depois da cessação do contrato de trabalho, certas vezes é admitida com menos restrições. Por fim, a condição pessoal do empregado e o grau de subordinação jurídica representam relevância quando da verificação da higidez na manifestação de sua vontade. Mesmo havendo essas exceções, prevalece no Direito do Trabalho a vedação de atos unilaterais de disposição, pelo empregado, de seus direitos.<sup>10</sup>

Ainda assim, este princípio em consonância com os demais acima delineados revelam limitações imposta as partes, sendo latente o propósito de oferecer proteção ao trabalhador.

## **2.4 Princípio da Continuidade da Relação de Emprego**

A noção do princípio da continuidade advém de uma das características dos contratos de trabalho, a qual seja o trato sucessivo, em que a relação empregatícia não é instantânea de certo ato, mas pressupõe uma vinculação que se prolonga.

Este princípio dispõe sobre a permanência do vínculo empregatício, que de regra deverá ter a maior duração possível, não se esgotando com as modificações contratuais ou com a realização de determinado ato, garantindo, assim, melhor estabilidade ao empregado.

A permanência na relação de emprego é decorrente do caráter alimentar, salarial, de subsistência dos créditos trabalhistas, assegurando melhores condições sobre a ótica do obreiro, e conforme aponta Maurício Godinho, provoca três correntes de repercussão favoráveis ao empregado, sendo a primeira residente na tendencial

---

<sup>10</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed., rev., e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2015, p. 99.

elevação dos direitos trabalhistas, seja pelo avanço da legislação ou negociação coletiva, a segunda reside no investimento educacional e profissional que se inclina o empregador a realizar nos trabalhadores vinculados a longos contratos, e por fim, a terceira consiste na afirmação social do indivíduo<sup>11</sup>.

Destarte, a continuidade da relação de emprego tem repercussão em diversos institutos e projeções no Direito do Trabalho. Ilustra o Luciano Martinez sobre a durabilidade do contrato de trabalho e seus desdobramentos:

O princípio da continuidade pode ser entendido como aquele que visa atribuir à relação de emprego a mais ampla duração possível, sob todos os aspectos, gerando, por isso, presunções sempre favoráveis aos trabalhadores. Neste sentido, se um contrato por tempo determinado é violado em algum de seus requisitos previstos em lei, há, por bem da continuidade, uma conversão de ajuste por tempo determinado em um contrato por tempo indeterminado. A continuidade sugere também a ausência de intenção do empregado em pôr fim ao contrato que arrima. Por isso, presume-se, sempre, que a terminação de um vínculo deu-se por iniciativa patronal e sem causa justa em lugar de por iniciativa operária ou com justa causa. Também em virtude da continuidade, vale dizer, de repetibilidade da prestação do serviço ou do simples reconhecimento da existência desse, presume-se a ocorrência de uma relação de emprego, cabendo ao tomador dos serviços o ônus demonstrativo da formulação de um contrato de trabalho em sentido claro<sup>12</sup>.

A primeira projeção deste princípio versa sobre a presunção que o contrato trabalhista é celebrado por tempo indeterminado. Os contratos por prazo determinado são excepcionais, e somente podem ser pactuados nas hipóteses determinadas em lei, sendo vedada suas sucessivas prorrogações.

É possível concluir que conteúdo da continuidade na relação do emprego opõe-se à dispensa arbitrária do obreiro, contudo, após a introdução do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço no Brasil, em 1967, por força da lei nº 5.107, o princípio em tela foi desprestigiado, tendo em vista que o sistema do FGTS definiu a dispensa sem justa causa em ato potestativo do empregador, frustrando o incentivo à permanência do pacto.<sup>13</sup>

Ainda assim, o princípio da continuidade da relação empregatícia assume papel relevante na seara trabalhista, vez que a despedida arbitrária apresenta maior

---

<sup>11</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. Ed. São Paulo: LTr, 2016. p.210.

<sup>12</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 156.

<sup>13</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. Ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 213.

onerosidade ao empregador, bem como implica e, presunções favoráveis ao empregado, conforme exposto na Súmula nº 212 do TST, a qual determina que o ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, cabe ao empregador:

O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

Por conseguinte, este princípio adota o critério da despersonalização do empregador que implica na valorização do elemento objetivo da empresa, ao invés do fator subjetivo da pessoa do empregador.

Neste sentido, as alterações advindas da pessoa do empregador não afetam o contrato de trabalho, havendo a manutenção do pacto laboral ainda que ocorra a sucessão trabalhista.

Ademais, conforme preceitua os arts. 10 e 448 da CLT, as modificações na estrutura jurídica ou mudança na propriedade da empresa não indicará termo ao contrato de trabalho, permanecendo o contrato e os direitos adquiridos pelos empregadores:

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.

Logo, disciplina Francisco Ferreira Jorge Netto princípio da continuidade justifica a existência de duas regras, as alterações havidas na titularidade não atingem o contrato de trabalho, e a extinção do contrato com a dissolução da empresa<sup>14</sup>. Tais regras trazem maior segurança e proteção ao empregado, e atribuir à relação de emprego a mais ampla duração possibilitando a progressão dos direitos trabalhistas.

## 2.5 Princípio da Primazia da Realidade

---

<sup>14</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Sucessão Trabalhista**. São Paulo: LTr, 2001. p. 83

Pela primazia da realidade prevalece a verdade dos fatos sobre os acordos formais da relação de trabalho, como cláusulas contratuais e registros documentais.

O princípio em tela prioriza a intenção das partes, e tem como escopo investigar a prática concreta e habitual efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na relação jurídica ou do conteúdo transposto no instrumento escrito.<sup>15</sup>

Neste sentido esclarece José Cairo Júnior<sup>16</sup> que as circunstâncias que derivam o princípio da primazia da realidade são oriundas do fato que o contrato de trabalho é consensual, sua eficácia não depende de qualquer formalidade, bastando, apenas, o consentimento das partes, bem como a solenidade somente é exigida quando o contrato de trabalho especial e assim dispuser a lei.

Ressalta-se que a consideração da realidade sobre detrimento da forma, valoriza o chamado “contrato-realidade”, independentemente dos aspectos formais, ainda que estes revelem sentido contrário. Em exemplo, a Súmula 12 do TST reforça o entendimento que o fato prece a forma ao disciplinar que as anotações apostas pelo empregador na carteira profissional do empregado não geram presunção “juris et de jure”, mas apenas “juris tantum”.

### 3 DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Prefacialmente, a relação jurídica consiste em uma relação social específica que se encontra inserida em uma estrutura normativa, a qual engloba sujeitos, objeto e um vínculo de atributividade.

Aponta Mauricio Godinho a posição de destaque que ocupa a relação jurídica em cada um dos ramos jurídicos especializados, na medida que estes surgem a partir de uma relação jurídica específica, apta a gerar a necessidade de formulação e desenvolvimento de princípios, regras e institutos jurídicos que sejam compatíveis e referenciados a essa relação surgida<sup>17</sup>.

---

<sup>15</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. Ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 211.

<sup>16</sup> CAIRO JÚNIOR, José. **Direito do Trabalho**. vol I. Salvador: Juspodvm, 2016. p. 54.

<sup>17</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. Ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 295.

A relação jurídica conforme atribui Miguel Reale é formada por quatro elementos fundamentais, sendo o sujeito ativo o titular ou beneficiário principal da relação, o sujeito passivo é caracterizado como o devedor da prestação principal, já o vínculo de atributividade, é conceituado pelo autor como o gerador dos títulos legitimadores da posição dos sujeitos, e o elemento que possui a capacidade de vincular objetivamente uma parte a outra, e por fim, o objeto da relação jurídica é o elemento em razão do qual a relação se constitui e sobre o qual recaem as obrigações dos sujeitos ativo e passivo<sup>18</sup>.

Na seara justralhista, o vínculo de atributividade será necessariamente o contrato de emprego, e o objeto consistirá na prestação de trabalho pessoal, intransferível, subordinado e não eventual:

Vê-se, então, que o contrato é o vínculo de atributividade da relação jurídica, gerador, por isso, dos títulos legitimadores da posição dos sujeitos. Por essa razão, ao falar em relação de emprego, atinge-se, fatalmente, o contrato de emprego. Em outras palavras, a relação de emprego constitui ato jurídico suficiente para provocar a objetivação das medidas tutelares que se contêm no direito do trabalho em vigor.<sup>19</sup>

O artigo 442 da CLT preceitua o contrato de trabalho o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. É evidente o equívoco do legislador ao determinar que o contrato de trabalho é um contrato de emprego.

Isto porque, a relação de emprego consiste em modalidade específica da relação de trabalho, sendo caracterizada pela cumulação de elementos que lhes garantem um tipo legal próprio e específico que difere das demais relações de trabalho. Tais elementos são extraídos dos artigos 2º, *caput* e 3º da CLT, os quais também conceituam os sujeitos, empregador e empregado:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

---

<sup>18</sup> REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. 27.ed. São Paulo: Saraiva, 2002. p. 217-222.

<sup>19</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 144.

Com efeito, a legislação trabalhista elenca quatro elementos/pressupostos presentes na relação de emprego, os quais devem se apresentar cumulativamente: pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica.

O primeiro elemento apontado é o da pessoalidade, sendo primordial para caracterização da relação de emprego que o empregado seja pessoa física ou natural, uma vez que o contrato de trabalho se estabelece com caráter *intuito personae*, ou seja, na contratação de um empregado leva em consideração todas as suas características e aptidões pessoais<sup>20</sup>, o que revela o caráter de não fungibilidade, na figura do empregado.

O segundo elemento fático-jurídico que se encontra presente nas relações de emprego é o da não eventualidade, oriundo do fato do contrato de trabalho ser um contrato de trato sucessivo, decorrente do princípio da continuidade na relação de emprego.

Assim, este elemento repercute na ideia de permanência indefinida no vínculo de emprego e na habitualidade na prestação do serviço, isto é, o empregado constantemente, de modo regular, presta serviços em benefício do tomador.

Em toda relação de trabalho, incluindo a relação de emprego deve haver sempre uma retribuição, posto que o trabalhador coloca à disposição do empregador sua força de trabalho, que corresponde a contraprestação, tangenciada pelo ganho econômico pelo trabalho ofertado.

Este pressuposto revela o fundo econômico da relação de emprego, que no plano objetivo, a onerosidade forma o complexo salarial, esclarece Mauricio Godinho, que condiz o pagamento efetuado pelo empregador das parcelas dirigidas com a finalidade de remunerar o empregado em função do contrato empregatício pactuado. Por outro lado, no plano subjetivo, a onerosidade se vislumbra pela intenção contraprestativa, pela intenção econômica conferida as partes:

Existirá o elemento fático-jurídico da onerosidade no vínculo firmado entre as partes caso a prestação de serviços tenha sido pactuada pelo trabalhador, com o intuito contraprestativo trabalhista, com o intuito essencial de auferir um ganho econômico pelo trabalho ofertado. A prestação laboral ter-se-ia feito visando à formação de um vínculo empregatício entre as partes, com as consequências econômicas favoráveis ao prestador oriundas das normas jurídicas trabalhistas incidentes. A pesquisa da intenção das partes –

---

<sup>20</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 156.

notadamente do prestador de serviços – desponta, nessas situações fronteiriças, para um plano de destaque na investigação e avaliação criteriosa a ser feita pelo operador jurídico<sup>21</sup>.

Por fim, a subordinação se designa o elemento primordial e específico das relações empregatícias, sendo base para toda a normatização jurídico-trabalhista consoante com a própria noção etimológica, a qual seja ordenar, sujeitar, obedecer a partir de um ponto hierarquicamente superior.

Em síntese, a subordinação, decorre do contrato de trabalho, razão pela qual é também denominada de subordinação jurídica, em que o empregado se sujeita ao comando do empregador na forma de prestação do serviço, isto é, o empregador detém o poder de direção empresarial sobre a prestação dos serviços de seus empregados de modo que limita a sua autonomia de vontade destes.

Este critério tradicional, oriundo do modelo de produção fordista e taylorista, se traduz no binômio ordem/subordinação em que é nítida a submissão do empregado em face do empregador seja na sua modalidade diretiva, regulamentar, fiscalizatório ou disciplinar.

Antigas posições doutrinárias disciplinavam a subordinação como sendo derivado da dependência econômica entres as partes, bem como já se considerou a subordinação sobre a ótica da dependência técnica, entendimentos este já superados, pois é evidente que a subordinação decorre do contrato de trabalho.

Contudo, há um novo gênero de subordinação que cumpre o papel de adequar e ampliar este fenômeno as modificações das relações empregatícias no complexo da sociedade atual.

A subordinação estrutural, amplamente aceita pela jurisprudência, considera a atividade do empregado inserida nos fins da empresa, independentemente de subordinação direta, ou seja, basta que o empregado esteja no âmbito da repercussão das decisões da empresa tomada.

Em reforço, a 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Regiãoerce algumas definições sobre a concepção estruturalista:

---

<sup>21</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. Ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 309.

EMENTA: RELAÇÃO DE EMPREGO - MONTADOR DE MÓVEIS - SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. Nas palavras do Ministro Maurício Godinho Delgado, a subordinação estrutural se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento. A subordinação, objetivamente considerada, consoante a conhecida lição de Ribeiro de Vilhena, decorre justamente *da participação integrativa do trabalhador na atividade do credor do trabalho* (VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro. *Relação de emprego; estrutura legal e supostos*. São Paulo: LTr, 1999, p. 478). Em se verificando, portanto, que o autor executava funções essenciais à consecução da atividade fim da reclamada, atividades diretamente relacionadas ao objetivo do empreendimento econômico, resta plenamente caracterizada a relação de emprego tutelada pelo Estatuto Consolidado (art. 2º e 3º).<sup>22</sup>

Na mesma linha, a 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, no julgamento do RO 00059-2007-011-03-00-0, proferido pelo Relator Juiz Convocado José Eduardo de Resende Chaves Júnior:

EMENTA: TERCEIRIZAÇÃO E SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. No exercício da função de instalador/emendador de cabos telefônicos, o autor exercia função perfeita e essencialmente inserida nas atividades empresariais da companhia telefônica (TELEMAR). E uma vez inserido nesse contexto essencial da atividade produtiva da empresa pós industrial e flexível, não há mais necessidade de ordem direta do empregador, que passa a ordenar apenas a produção. Nesse ambiente pós-grande indústria, cabe ao trabalhador ali inserido habitualmente apenas "colaborar". A nova organização do trabalho, pelo sistema da acumulação flexível, imprime uma espécie de cooperação competitiva entre os trabalhadores que prescinde do sistema de hierarquia clássica. Em certa medida, desloca-se a concorrência do campo do capital, para introjetá-la no seio da esfera do trabalho, pois a própria equipe de trabalhadores se encarrega de cobrar, uns dos outros, o aumento da produtividade do grupo; processa-se uma espécie de sub-rogação horizontal do comando empregatício. A subordinação jurídica tradicional foi desenhada para a realidade da produção fordista e taylorista, fortemente hierarquizada e segmentada. Nela prevalecia o binômio ordem subordinação. Já no sistema ohnista, de gestão flexível, prevalece o binômio colaboração-dependência, mais compatível com uma concepção estruturalista da subordinação. Nessa ordem de ideias, é irrelevante a discussão acerca da ilicitude ou não da terceirização, como também a respeito do disposto no art. 94, II da Lei 9.472/97, pois no contexto fático em que se examina o presente caso, ressume da prova a subordinação do reclamante-trabalhador ao empreendimento de telecomunicação, empreendimento esse que tem como beneficiário final do excedente do trabalho humano a companhia telefônica. Vale lembrar que na feliz e contemporânea conceituação da CLT - artigo 2º., caput - o empregador típico é a empresa e não um ente determinado dotado de personalidade jurídica. A relação de emprego exsurge da realidade econômica da empresa e

---

<sup>22</sup> MINAS GERAIS, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário n. 0001677-29.2014.5.03.0111** da Quarta Turma. Recorrente: Via Varejo S.A. Recorrido: Cristiano Souza Santos. Relator: Julio Bernardo do Carmo. Data de Publicação: 12 jan. 2014. Disponível em: <<https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=121460>> Acesso em: 19 jul. 2017.

do empreendimento, mas se aperfeiçoa em função da entidade final beneficiária das atividades empresariais.<sup>23</sup>

Como já exaurido a subordinação jurídica do empregado decorre do contrato de trabalho, e por meio do conceito extraído do artigo 3º da CLT tem-se os elementos para caracterização da relação de emprego a prestação de serviço por pessoa física, de forma pessoal e não eventual, sob subordinação ao empregador, mediante salário.

A partir da identificação desses quatro elementos cumulativos da relação empregatícia, já descritos acima, é possível conceituar o empregado, sujeito da relação jurídica e destinatário das normas protetivas do direito do trabalho, como aquele que presta serviço de forma não eventual a empregador, mediante salário e subordinação jurídica.

Destarte, no contexto do contrato de trabalho, o empregador é definido como a pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado que contrata a uma pessoa física a prestação de seus serviços, efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e sob sua subordinação<sup>24</sup>. Portanto, tem-se o empregador na forma de pessoa física, pessoa jurídica ou ente despersonalizado, excepcionalmente autorizado para contratar.

A definição celetista de empregador trazida pelo artigo 2º, *caput* da CLT primou pelo viés econômico desse sujeito, considerando-o como a empresa individual ou coletiva, que assumindo os riscos do negócio, contrata, assalaria e dirige a prestação pessoal do serviço contratado.

Convém que o enunciado deste artigo é tecnicamente falho, pois conforme aponta a doutrina, o preceito vincula o empregador a figura da empresa, a qual não é sujeito de direito, e sim objeto de direito .

Cabe salientar, que a definição celetista adotada é oriunda da influência institucionalista presente no cenário histórico de elaboração da Consolidação, que atribuía ao empregador a qualidade de instituição. De forma que a falha técnica celetista evidencia em evidencia o fenômeno da despersonalização da figura do

---

<sup>23</sup> MINAS GERAIS, Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. **Recurso Ordinário n. 00059-2007-011-03-00-0**. Relator: José Eduardo de Resende Chaves Júnior. Data de Publicação: 01 dez. 2007. Disponível em: <<http://www.trt3.gov.br>> Acesso em: 19 jul. de 2017.

<sup>24</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. Ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 443.

empregador, que aponta a irrelevância da alteração do titular da empresa na continuidade do contrato.

Em que pese o artigo 2º, §1º da CLT, equiparar ao empregador, os profissionais liberais, as instituições financeiras de beneficência, as associações recreativas e outras instituições sem fins lucrativos, estes, em verdade, configuram-se empregadores típicos, e não por equiparação como induz o mencionado artigo.

Como já exaurido, para caracterizar o sujeito empregado na relação de emprego identifica-se quatro elementos fáticos jurídicos, contudo, o processo de caracterização da figura do empregador importa na simples apreensão, por um sujeito de direito qualquer, de prestação de serviços.

E configurada a relação de emprego, e conseqüentemente, a existência do empregador, surge dois efeitos jurídicos universais sobre este sujeito, quais sejam a despersonalização, para fins justralhistas, e a sua assunção dos riscos do empreendimento e do próprio trabalho contratado.<sup>25</sup>

A despersonalização se caracteriza pela desvinculação da empresa das pessoas física dos empregadores que a compõe, de forma que o empregado se encontra ligado acervo patrimonial incorporador de seus serviços, independentemente do titular desse patrimônio, o que revela a fungibilidade da figura do empregador.

Assim, não há pessoalidade com relação ao empregador, sendo irrelevantes as alterações estruturais, ou mudanças na propriedade, as quais podem ser modificadas sem que afetem os contratos de emprego. Este se traduz o entendimento exarado nos artigos 10 e 448 da CLT.

De fato, o fenômeno da despersonalização do empregador aduz a impessoalidade do empregador, e concretiza o princípio da continuidade da relação empregatícia, isto porque a vinculação do obreiro ao acervo patrimonial da empresa permite a modificação do sujeito passivo relação de emprego, sem que haja prejuízo para a preservação do contrato de emprego com o novo empregador, o que conduz a proteção do trabalhador em face das alterações interempresariais.

---

<sup>25</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. Ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 445.

O princípio da despersonalização do empregador coloca-se como uma premissa a ser adotada nos institutos justrabalhistas da sucessão de empregadores, conforme será a seguir exposto.

Ademais, a característica da assunção dos riscos do empreendimento ou do trabalho, também denominada de alteridade, se vislumbra na responsabilidade exclusiva do empregador, em assumir ônus decorrente da atividade empresarial e do contrato de trabalho.

Como alerta Mauricio Godinho, o empregador assume os riscos da empresa, do estabelecimento, e do próprio contrato de trabalho e sua execução, ademais, a alteridade não se limita apenas aos riscos tipicamente empresariais, mas também impõe os riscos oriundos do trabalho prestado, independentemente do intuito econômico do seu tomador, de forma que se traduz ideia de responsabilização do empregador pelos custos e resultados do trabalho prestado, além da responsabilização pela sorte de seu empreendimento.<sup>26</sup>

Desta feita, ao tecer considerações sobre a relação de emprego a partir das definições já elencadas sobre os sujeitos empregado e empregador, tem-se a compreensão do ramo do direito especializado, ora estudado, o qual possui regras, e princípios que possibilitam equilíbrio entre as partes.

Neste diapasão, institutos jurídicos como despersonalização da figura do empregador, assunção dos riscos da atividade empresarial, bem como os efeitos da sucessão trabalhista garantem maior estabilidade nas relações econômicas, sociais e justrabalhistas.

## **4 DO INSTITUTO DA SUCESSÃO DE EMPREGADORES**

### **4.1 Conceito e requisitos**

As relações no contexto social culminam em constantes aquisições e transferências de direitos e obrigações. A transmissão ou sucessão de direitos implica na inserção de uma pessoa na titularidade de uma relação jurídica que lhe advém de

---

<sup>26</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. Ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 447.

outra, sem alteração no vínculo obrigacional, ou seja, há a permanência no conteúdo e objeto da relação jurídica.

A sucessão desagua em forma de aquisição originária ou derivada de direitos. Conforme elucida André de Melo, a aquisição originária consiste naquela em que o surgimento e a aquisição do direito coincidem, sendo o direito transmitido sem quaisquer ônus, ou intermediação de outrem. Em contrapartida, a aquisição derivada resulta na existência de uma relação jurídica, com base no direito do titular precedente, não sendo possível transmitir mais direitos do que aqueles que detêm.<sup>27</sup>

Na esfera civil, a sucessão se vislumbra basicamente com a transmissão de bens, vez que implica a existência de um adquirente de valores, que substitui o antigo titular. Logo, há a existência de uma relação jurídica, bem como alteração no pólo subjetivo com a substituição de um sujeito pelo outro, podendo operar-se a título gratuito ou oneroso, inter vivos ou causa mortis.

No âmbito do Direito Comercial, o fenômeno da sucessão é vislumbrado no efeito jurídico da incorporação, fusão e cisão das empresas, sendo transferidos direitos, obrigações e responsabilidades da empresa incorporada para a incorporadores.

De fato, a sucessão poderá ocorrer tanto em relação à empresa, quanto em relação ao comerciante, sob quaisquer formas legais estabelecidas desde que haja a continuação do negócio ou assumindo uma nova forma societária, o novo titular (sucessor) substitui o anterior titular naquela relação jurídica comercial sofrendo seus efeitos<sup>28</sup>.

Já na seara do Direito do Trabalho, o fenômeno da sucessão ocorre quando há a transmissão de créditos e débitos trabalhistas em decorrência da transferência da titularidade da empresa ou do estabelecimento, assumindo o novo adquirente a responsabilidade quanto aos créditos e dívidas trabalhistas derivados do antigo titular.

A sucessão na seara trabalhista possui variadas nomenclaturas como "sucessão de empregadores", "sucessão de empresas" ou "alteração subjetiva do contrato de trabalho".

---

<sup>27</sup>RIBEIRO, André de Melo. **O direito do trabalho e a preservação da empresa no novo direito concursal: a lei n. 11.101/2005 e a sucessão de empregadores**. 2009. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de São Paulo, São Paulo. p. 22-23.

<sup>28</sup>SENA, Adriana Goulart de. **A nova caracterização da sucessão trabalhista**. São Paulo: LTr, 2000. p. 52.

Contudo, parece menos adequado o uso do epíteto sucessão de empresas. Isto porque, consoante com o já exposto, em que se pese o artigo 2º da CLT conceituar empregador como empresa individual e coletiva, a empresa não é um sujeito de direito, e sim um conjunto de atividade organizada. A escolha legislativa, como também já tratado, teve como escopo despersonalizar a figura do empregador, não vinculando o contrato de trabalho a pessoa física ou jurídica, e sim a atividade empresarial.

A empresa tradicionalmente é conceituada atividade econômica organizada de produção e circulação de bens e serviços para o mercado, que possui o fito de obtenção de lucros, mediante a organização dos fatores de produção.<sup>29</sup>

No entendimento justralhista, a empresa deve ser concebida como uma unidade econômica, elemento produtor ou dinâmico, sendo constituído pela universidade de pessoas intervencionadas por variados tipos de relações jurídicas visando à realização de sua finalidade econômica, permanecendo assim a empresa como garantidora dos contratos de trabalho a ela vinculados.<sup>30</sup>

Com efeito, qualquer alteração na titularidade da empresa ou transferência no estabelecimento culminam apenas sucessão de empregadores, sendo mantida a prestação do trabalho pelos empregados, permanecendo inatingível os contratos laborais.

Nota-se que a sucessão trabalhista não se trata de uma sucessão de empresas, em realidade refere a sucessão se seus titulares, portanto, tem como foco apenas um de dos sujeitos da relação de trabalho, o empregador, pois o empregado não se encontra vinculado à figura daquele, mas à própria empresa enquanto unidade econômica.

A sucessão em comento encontra seu tratamento legal nos dispositivos 10 e 448 da CLT, em que se estabelece que as modificações contratuais no que tange as alterações estruturais e mudanças na propriedade não atingem os contratos de emprego em curso e os direitos adquiridos pelos empregados.

---

<sup>29</sup> COELHO, Fábio Ulhoa. **Comentários à Lei de Falências e Recuperação de Empresas**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p.34.

<sup>30</sup> RIBEIRO, André de Melo. **O direito do trabalho e a preservação da empresa no novo direito concursal: a lei n. 11.101/2005 e a sucessão de empregadores**. 2009. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de São Paulo, São Paulo. p. 29-32.

Tais dispositivos apesar de genéricos, abarcam os direitos e créditos trabalhistas adquiridos em face do efeito sucessório. Ilustra Maurício Godinho que a generalidade e imprecisão dos dispositivos trazidos pela CLT referentes a sucessão trabalhista tem permitido a jurisprudência adequar o tipo legal as novas situações fáticas jurídicas decorrentes da reestruturação do mercado empresarial, logo, o novo sentido dado ao instituto sucessório condiz com a garantia que qualquer mudança intra ou interempresarial não poderá afetar os contratos de trabalho, independentemente da continuidade efetiva da prestação laborativa:

À luz dessa vertente interpretativa, também configura situação própria à sucessão de empregadores a alienação ou transferência de parte significativa do(s) estabelecimento(s) ou da empresa de modo a afetar significativamente os contratos de trabalho. Ou seja, a mudança na empresa que afete a garantia original dos contratos empregatícios provoca a incidência do tipo legal dos arts. 10 e 448 da CLT. Isso significa que a separação dos bens, obrigações e relações jurídicas de um complexo empresarial, com o fito de se transferir parte relevante dos ativos saudáveis para outro titular (direitos, obrigações e relações jurídicas), preservando-se o restante de bens, obrigações e relações jurídicas no antigo complexo – agora significativamente empobrecido- afeta, sim, de modo significativo, os contratos de trabalho, produzindo a sucessão trabalhista com respeito ao novo titular.<sup>31</sup>

Com fulcro nos artigos supramencionados, são pressupostos para a caracterizam da sucessão trabalhista a alteração na estrutura jurídica ou na propriedade da empresa, e a continuidade da atividade empresarial.

No que tange a alteração na estrutura jurídica, a sucessão se concretiza com transferência da titularidade da unidade econômica empresa ou do estabelecimento, em virtude da fusão, incorporação, e cisão de empresas, permuta, doação, venda de estabelecimentos. Todas essas hipóteses apresentam modificação do titular do empreendimento através de um título jurídico de transferência, operando, portanto, a sucessão trabalhista, sendo mantida a responsabilidade do adquirente em relação aos contratos de emprego.

Com efeito, a sucessão somente incide quando há a transferência de unidades econômico-jurídicas em sua universalidade, isto é, a transmissão de uma organização produtiva, logo, a mera transferência de coisas singulares não vislumbra o amparo sucessório trabalhista.

---

<sup>31</sup>DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. Ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 462.

A continuidade da atividade empresarial determina que além da transferência do negócio, se faz necessário que o sucessor persista na atividade econômica do antigo empregador, havendo o prosseguimento na prestação dos serviços para o novo empregador.

Em verdade, o requisito da continuidade laborativa deixou de ser essencial para a incidência sucessória trabalhista, bastando a transferência do negócio fato gerador da sucessão, o que permite a garantia de créditos trabalhistas quando houver transferência empresarial, que possua o condão de afetar os contratos empregatícios.

Portanto, qualquer mudança intra ou interempresarial que afete de modo significativo o contrato de trabalho será apta para protagonizar a sucessão trabalhista. Em reforço, este é o entendimento jurisprudencial consolidado, bem como o Tribunal Superior do trabalho exauriu este entendimento na OJ 261 da SDI -1:

BANCOS. SUCESSÃO TRABALHISTA (inserida em 27.09.2002). As obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para o banco sucedido, são de responsabilidade do sucessor, uma vez que a este foram transferidos os ativos, as agências, os direitos e deveres contratuais, caracterizando típica sucessão trabalhista.

SUCESSÃO TRABALHISTA - INEXISTÊNCIA DE PROVA DA TRANSFERÊNCIA DA UNIDADE PRODUTIVA - NÃO-CONFIGURAÇÃO - ARTIGOS 10 E 448 DA CLT. A corrente doutrinária e jurisprudencial mais atual perfilha entendimento no sentido de que basta, para o reconhecimento da sucessão entre empregadores, que haja a transferência, para outro titular, da unidade econômico-jurídica. Segundo ela, não se exige o requisito da inexistência de solução de continuidade na prestação de serviços pelo obreiro, conforme defendido pela vertente tradicionalista - embora a sua presença torne inquestionável a existência da sucessão. De fato, a intenção dos artigos 10 e 448 da CLT é exatamente a proteção ampla dos direitos trabalhistas das alterações jurídicas estruturais da empresa que afetem a garantia dos contratos, não importando se já extintos antes da sucessão. Todavia, não existindo, nos autos, prova robusta do trespasse da organização produtiva, não há como acolher a alegação de sucessão trabalhista. Recurso ordinário improvido, no particular, unânime.<sup>32</sup>

Observa-se, portanto, a vinculação do empregado ao acervo patrimonial da empresa, o que revela o caráter fungível do empregador, que pode ser modificado sem que haja rompimento do pacto laboral.

---

<sup>32</sup> MATO GROSSO DO SUL, Tribunal Regional do Trabalho 24ª Região. **Recurso Ordinário n. 0000053-09.2001.5.24.0777**. Relator: João de Deus Gomes de Souza. Data de Publicação: 21 jun. 2002. Disponível em: < <http://www.trt24.jus.br> > Acesso em: 28 ago. de 2017.

Em verdade, a despersonalização da figura do empregador também se encontra intimamente relacionado com a sucessão trabalhista, sendo um princípio implícito extraído dos dispositivos artigos 2º, *caput*, 10 e 448 da CLT.

E estando o empregado integrado na estrutura patrimonial na qual dispõe sua força de trabalho, qualquer mudança estrutural ou alteração do polo passivo da relação empregatícia não subsiste em seu contrato, de forma que o princípio em tela possui o viés de promover proteção aos direitos do obreiro, vez que, ao passo que constrói um liame entre este e o complexo patrimonial beneficiado pela sua força produtiva, tanto garante uma maior solvabilidade dos seus créditos trabalhistas, abrindo-lhes novas fontes de satisfação.<sup>33</sup>

Desta feita, é forçoso analisar a sucessão de empregadores sob a ótica dos princípios justrabalhistas, vez que o fenômeno alinhado as primícias protetivas possuem o condão de servir como instrumento de garantia aos créditos trabalhistas e, por conseguinte a proteção ao obreiro, vez que possibilita a responsabilização de todos os sujeitos beneficiados, em seu patrimônio, pela força laboral do empregado.

#### **4.2 Da natureza jurídica**

No que tange a natureza do presente instituto, tentou-se enquadrar a classificação jurídica aos institutos tradicionais do Direito Civil, como sub-rogação, cessão de crédito, assunção de dívida, e novação. Contudo, nenhuma das novéis figuras civilistas se aproximaram ao exato da sucessão de empregadores.

A sub-rogação consiste na transferência do crédito, através de pagamento, para quem solveu a obrigação de outrem, havendo a substituição do sujeito ou do objeto em determinada relação jurídica obrigacional. Assim, este instituto jurídico predomina a vontade das partes, o que diverge da sucessão de empregadores, em que seus efeitos são imperativos, e não possui como pressuposto o consentimento das partes.

---

<sup>33</sup>LOURENÇO, Adaumirton Dias. **Contribuições do princípio da despersonalização do empregador para a melhoria da condição social dos trabalhadores**. 2001. Dissertação (Pós-graduação em Direito) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa. p. 49-50.

Nesta linha, a cessão de crédito também se afasta da figura sucessória, ao passo que tem como fundamento a vontade das partes, bem como exige o preenchimento de formalidades para produzir efeitos perante terceiros.

A novação e a assunção de dívida também divergem, tendo em vista que este se revela quando com o consentimento expresso do credor, terceiro assume dívida do cessionário, enquanto aquele representa uma forma de extinção indireta de obrigação, quando o devedor e credor substituem a obrigação anterior por outra diferente, em decorrência de modificação no objeto ou sujeitos da obrigação.

Repita-se a sucessão de empregadores se opera por força de lei, independentemente da vontade das partes, sem que haja a extinção de obrigação previa. De fato, na sucessão em estudo, a dívida antiga permanece, com assunção, pelo sucessor, que dá continuidade ao mesmo negócio antes pertencente a outrem, dos deveres jurídicos, derivados dos direitos adquiridos pelo trabalhador.<sup>34</sup>

Logo, as figuras civilistas clássicas de transferência de obrigação se destoam da figura trabalhista da sucessão, com efeito, a sucessão de empregadores possui caráter próprio, e natureza jurídica peculiar.

Em comento, Mauricio Godinho sugere que a figura justralhista se aproxima da conjugação da transmissão de crédito e assunção de dívida, em que realizam ambas, no mesmo momento, em decorrência da lei.<sup>35</sup>

#### **4.3 Efeitos sucessórios**

Conforme já exaurido, a sucessão de empregadores apresenta quando há transferência de titularidade de empresa ou estabelecimento, incidindo a transmissão de créditos e assunção de dívidas trabalhistas derivados do antigo titular da unidade econômica.

O instituto em comento se revela a concretização efetiva do princípio da proteção ao empregado, em face de alterações empresariais, de forma a assegurar a intangibilidade dos contratos de emprego.

---

<sup>34</sup> BELMONTE, Alexandre Agra. A responsabilidade da empresa por sucessão e suas exceções. **Revista do TRT/EMATRA - 1ª Região**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 44, jul./dez. 2007.p. 57.

<sup>35</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. Ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 478.

A sucessão trabalhista dialoga com princípios da continuidade da relação de emprego, da intangibilidade contratual, bem como protagoniza a impessoalidade do empregador na relação empregatícia.

Funda-se essa proteção não só no já citado princípio da continuidade do contrato de trabalho, cujo corolário é o direito ao emprego, como também no princípio da despersonalização do empregador, ou seja, na diferenciação entre empresário e empresa, para vincular os contratos de trabalho com esta e não com aquele, embora a responsabilidade de sócio não o libere. Com efeito, empregador é a empresa, diz a lei (CLT, art. 2º), e não seus titulares. Os contratos de trabalho são mantidos com a organização de trabalho e não com as pessoas que estejam eventualmente à frente dessa mesma organização. Portanto a intangibilidade dos contratos é preservada pelo direito do trabalho, fenômeno que encontra raízes históricas na Carta del Lavoro, cujo artigo XVIII dispunha: 'Nas empresas de trabalho contínuo a transferência de empresa não resolve o contrato de trabalho, e o pessoal a ela pertencente conserva os seus direitos em relação ao seu titular.'<sup>36</sup>

Neste diapasão, os efeitos da sucessão trabalhista devem ser analisados sob o prisma da posição jurídica dos sujeitos envolvidos.

De fato, o primeiro efeito da sucessão se dá com assunção automática do contrato de emprego pelo novo titular do empreendimento, em que são transferidos todas das responsabilidades, direitos e obrigações constituídos pelo sucedido, de forma que o sucessor adquire responsabilidade não só pelos contratos atuais, bem como os já rescindidos antes e após sua sucessão.

Em que pese na prática haver estipulação, no contrato de transferência da empresa, cláusula de não responsabilização do sucessor pelas dívidas anteriores à transferência, tal cláusula restritiva não possui efeito no âmbito do Direito do Trabalho.

Elucida Maurício Godinho que as cláusulas restritivas da responsabilização são irrelevantes no âmbito trabalhista, isto porque o instituto possessório é regulado por normas imperativas, ademais, tais cláusulas somente podem gerar efeitos civis e comerciais entre as partes contratantes, isto é, só repercutem na esfera exterior ao Direito do trabalho, não afetando os direitos e prerrogativas contratuais do empregado.<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 608.

<sup>37</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. Ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 478.

Pode-se concluir que em regra geral, é transferido ao sucessor toda a responsabilidade dos créditos trabalhistas dos empregados, não restando qualquer responsabilidade para o alienante sucedido, relativo ao período anterior da transação.

Contudo, essa premissa não é absoluta, há uma tendência jurisprudencial no sentido de interpretar de forma mais ampla os efeitos sucessórios, no que tange a responsabilização do sucedido, em especial nos casos em que se vislumbra a fraude ou má fé do sucessor e sucedido, por exemplo, quando empresa sucessora não apresenta patrimônio suficiente para solver o crédito trabalhista, ou cria embaraços ao cumprimento das dívidas trabalhistas. A respeito, há inúmeros os julgados que tendem a assegurar a condição mais benéfica ao trabalhador nos casos da responsabilidade garantidora dos créditos, inclusive o TST exauriu o entendimento na OJ Transitória nº 30 e no seguinte acórdão:

30.CISÃO PARCIAL DE EMPRESA. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. PROFORTE (DJ 09.12.2003) É solidária a responsabilidade entre a empresa cindida subsistente e aquelas que absorverem parte do seu patrimônio, quando constatada fraude na cisão parcial.

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. SUCESSÃO TRABALHISTA. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DA EMPRESA SUCEDIDA. Pode-se afirmar que o Direito do Trabalho, como regra geral, não preserva, em princípio, qualquer responsabilidade (solidária ou subsidiária) do alienante pelos créditos trabalhistas relativos ao período anterior à transferência. Essa é a regra geral, que resulta da consumação plena dos efeitos da figura sucessória: o sucessor assume, na integralidade, o papel de empregador, respondendo por toda a história do contrato de trabalho. Contudo, a jurisprudência também tem inferido do texto genérico e impreciso dos arts. 10 e 448 da CLT a existência de responsabilidade subsidiária do antigo empregador pelos valores resultantes dos respectivos contratos de trabalho, desde que a modificação ou transferência empresariais tenham sido aptas a afetar (arts. 10 e 448) os contratos de trabalho. Ou seja, as situações de sucessão trabalhista propiciadoras de um comprometimento das garantias empresariais deferidas aos contratos de trabalho seriam, sim, aptas a provocar a incidência da responsabilização subsidiária da empresa sucedida. Isso significa que a jurisprudência tem ampliado as possibilidades de responsabilização subsidiária do antigo titular do empreendimento por além das situações de fraude comprovadas no contexto sucessório (art. 9º, CLT; art. 159, CCB/1.916, e art. 186, CCB/2003, combinados com art. 8º, parágrafo único, CLT). Mesmo que não haja fraude, como no caso dos autos, porém comprometimento das garantias empresariais deferidas aos contratos de trabalho, incidiria a responsabilidade subsidiária da empresa sucedida. Por tais razões, deve ser mantida a reponsabilidade solidária da Agravante, registrando-se que o recurso de revista patronal não pretende eventual reforma no tocante à limitação à responsabilidade subsidiária. Agravo desprovido. (TST - Ag-AIRR:

2305001020095110005, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 23/04/2014, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 25/04/2014)<sup>38</sup>

RECURSO DE REVISTA - SUCESSÃO TRABALHISTA - RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA - SUCEDIDO E SUCESSOR. Nos termos dos arts. 10 e 448 da CLT, operada a sucessão empresarial, a empresa sucessora é responsável por todas as obrigações trabalhistas contraídas pela sucedida. Em regra, cabe unicamente à sucessora responder pela integralidade dos débitos trabalhistas dos empregados e ex-empregados da empresa sucedida. Somente em casos excepcionais - especialmente fraude trabalhista - é possível a responsabilização solidária das empresas sucedida e sucessora, o que não ficou evidenciado nos autos. Recurso de revista não conhecido.<sup>39</sup>

O artigo 9º da CLT impõe é nulo de pleno direito qualquer ato tendente a fraudar os direitos trabalhistas, de forma que haverá responsabilidade do sucedido, quando restar comprovado ato fraudatório entre sucessor e sucedido.

Cumpre salientar que em consonância com o princípio da despersonalização do empregador, em que o empregado compõe a universalidade integral da empresa, a transferência da propriedade ou da titularidade independe da vontade do empregado, não podendo este se opor transação.

Neste ponto, ainda que a vontade do empregado não possa insurgir contra a sucessão, é necessário observar que qualquer mudança interempresarial atinge elementos subjetivos da relação empregatícia, como confiança, de forma que se torna imperioso a participação do empregado quando houver a sucessão, o qual diante da quebra de confiança poderá suscitar o rompimento do contrato.

#### 4.4 Da abrangência da sucessão trabalhista

O fenômeno da sucessão trabalhista abrange, de forma geral, toda a relação de emprego, aplicando-se aos empregados urbanos e aos empregados rurais, por força do disposto no artigo 1º da Lei n. 5.889/73, que rege essa categoria de trabalhadores.

Ocorre que há situações em que haverá restrição a incidência do presente instituto, seja pela peculiaridade do tipo de empregado ou seja por força de lei.

<sup>38</sup> BRASÍLIA, Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento n. 2305001020095110005**. Relator: Maurício Godinho Delgado. Data de Publicação: 25 abr. 2014. Disponível em: < <http://www.tst.jus.br>> Acesso em: 28 ago. 2017.

<sup>39</sup> BRASÍLIA, Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de revista n. 18338020125180010**. Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Data de Publicação: 27 set. 2013. Disponível em: < <http://www.tst.jus.br>> Acesso em: 28 ago. 2017.

A Lei 5.859/72 conceituava o empregado doméstico como sendo “aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa a pessoa ou família, no âmbito residencial destas”, posteriormente, com o advento da lei complementar 150/2015, considera-se empregado doméstico aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana.

Ambas as definições trazem sendo três elementos essenciais para a concepção do empregado doméstico, seja serviço prestado à pessoa ou à família, finalidade não lucrativa, e a não eventualidade.

Com efeito, há uma notória incompatibilidade entre a sucessão celetista com a relação empregatícia, tendo em vista que naquela é fixado regras com escopo na vinculação da figura do empregador ao conceito de empresa, extraído pelos artigos 10 e 448 da CLT.

Por conseguinte, a sucessão prioriza a integração obreira na realidade empresarial, independentemente do titular do empreendimento um serviço prestado diretamente a pessoa ou família, o que diverge da realidade do empregador doméstico. Ademais, a não incidência das normas e condutas próprias da alteração subjetiva no que tange ao empregado doméstico, decorre da pessoalidade da figura do empregador, vez que a prestação do serviço é destinada ao tomador pessoa ou família, o que afasta o princípio da despersonalização da figura do empregador, sendo inviável a alteração subjetiva do contrato seja no polo ativo, quanto passivo.<sup>40</sup>

Logo, na relação doméstica não se vislumbra a impessoalidade do empregador, razão pela qual a superveniência da morte do empregador, se não houver continuidade da prestação do trabalho pelo empregado no mesmo âmbito familiar, a relação será extinta automaticamente.

Nessa linha, também não incidirá sucessão de empregadores quando se tratar de Empresa individual. Essa modalidade de empresa consiste quando uma pessoa exerce uma atividade empresarial em seu próprio nome (de pessoa física), sendo empresa composta por apenas um sócio, logo também é clara a pessoalidade da figura

---

<sup>40</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. Ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 469.

do empregador, razão pela qual quando houve a morte do mesmo, fica facultado ao empregado rescindir o contrato, conforme aponta artigo 483, § 2º da CLT.

Outra exceção há aplicabilidade da sucessão trabalhista, se encontra prevista na Orientação Jurisprudencial nº 92 da Seção de Dissídios Individuais I (SDI-1) do TST que discorre sobre o desmembramento de estado ou de município:

**DESMEMBRAMENTO DE MUNICÍPIOS. RESPONSABILIDADE TRABALHISTA (inserida em 30.05.1997)**

Em caso de criação de novo município, por desmembramento, cada uma das novas entidades responsabiliza-se pelos direitos trabalhistas do empregado no período em que figurarem como real empregador.

Neste viés, a nova entidade política criada somente responderá pelas obrigações trabalhistas após a ocorrência do desmembramento, por força da sua autonomia político-administrativa, consolidada no artigo 18, caput da Constituição Federal. Em reforço:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. 1) INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. TRANSPOSIÇÃO DO REGIME CELETISTA PARA O ESTATUTÁRIO NÃO CONFIGURADA. EMPREGADA ADMITIDA ANTES DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988, SOB O REGIME CELETISTA, SEM APROVAÇÃO EM CONCURSO PÚBLICO. A jurisprudência do STF (através da ADI nº 1150-2) e do TST pacificaram-se no sentido de que, independentemente do que dispõe a lei instituidora do RJU, não ocorre a conversão automática do regime celetista para o administrativo nos casos de antigos servidores admitidos antes da CF/88, sem a prestação e aprovação em concurso público para a posse no novo cargo resultante do RJU (art. 37, II, da CF). No caso, o Tribunal Regional, em análise ao conjunto fático-probatório dos autos, consignou que a Reclamante foi admitida, sob o regime celetista, em março/1977, sem aprovação em certame público, para o exercício da função de -merendeira- (zeladora) no Município de Matias Olímpio e, em 1.1.1997, em razão do desmembramento do Município de São João do Piauí, a obreira foi transferida para laborar no novo ente público, no exercício da mesma função, sem solução de continuidade na prestação dos serviços. Desse modo, diante do quadro fático delineado na decisão recorrida - mormente no que se refere à adoção do regime celetista -, não se há falar em extinção do contrato de trabalho, afastando-se, assim, a alegação de incompetência da Justiça do Trabalho. 2) SERVIDOR PÚBLICO CELETISTA. DESMEMBRAMENTO DE ESTADOS E MUNICÍPIOS. EFEITOS NO CONTRATO DE TRABALHO. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. Em vista do princípio constitucional de autonomia política e administrativa de Estados e Municípios (art. 18, caput, CF), não cabe falar-se, para fins de responsabilidade, em sucessão trabalhista nas situações que envolvam desmembramento de Estados e Municípios (OJ 92, SDI-1/TST). Entretanto, a incontroversa continuidade do contrato empregatício, desde antes de 05.10.1988, na antiga unidade política municipal e, após a CF, na nova unidade política municipal desmembrada, produz efeitos jurídicos relevantes, especialmente quanto à higidez da relação de emprego, sem conversão de regimes, até que seja prestado, com aprovação, concurso público pelo servidor celetista pré-CF/88. Desse modo,

não se pode considerar irregular o contrato, por falta de concurso, uma vez que a memória contratual remonta a período anterior à CF/88, como também não se pode considerar convertido, automaticamente, o vínculo em relação administrativa, em vista da não aprovação ainda do servidor em concurso público. Assim sendo, não há como assegurar o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstitui os fundamentos da decisão denegatória, que ora subsiste por seus próprios fundamentos. Agravo de instrumento desprovido.<sup>41</sup>

Outra situação exceptiva e controversa a sucessão de empregadores consiste nas atividades notarial e registral, consagrada no artigo 236 da Constituição Federal e lei n. 8.935/94. Trata-se de serviços exercidos por delegação do Poder Público através de pessoa física, dotada de fé pública, mediante aprovação em concurso público.

Em verdade, antes do advento da Constituição Federal, as atividades cartorárias, já eram exercidas em caráter privado, porém prevalecia a hereditariedade como forma de sucessão, em que seus titulares dispunham dos bens da propriedade, sendo transmissíveis a herdeiros ou quem lhes interessassem. Somente após a promulgação da Lei Maior, passou a ser exigido de concurso público para o ingresso na atividade notarial e de registro sob o regime celetista.

Conforme impõe o artigo 20 e 21 da referida lei n. 8.935/94, os notários e os oficiais de registro possuem total responsabilidade pela atividade, seja no gerenciamento administrativo e financeiro, como da contratação, remuneração e demissão dos empregados. Ou seja, a relação de trabalho se estabelece diretamente entre o titular e os respectivos prepostos:

Art. 20. Os notários e os oficiais de registro poderão, para o desempenho de suas funções, contratar escreventes, dentre eles escolhendo os substitutos, e auxiliares como empregados, com remuneração livremente ajustada e sob o regime da legislação do trabalho.

§ 1º Em cada serviço notarial ou de registro haverá tantos substitutos, escreventes e auxiliares quantos forem necessários, a critério de cada notário ou oficial de registro.

§ 2º Os notários e os oficiais de registro encaminharão ao juízo competente os nomes dos substitutos.

§ 3º Os escreventes poderão praticar somente os atos que o notário ou o oficial de registro autorizar.

§ 4º Os substitutos poderão, simultaneamente com o notário ou o oficial de registro, praticar todos os atos que lhe sejam próprios exceto, nos tabelionatos de notas, lavrar testamentos.

---

<sup>41</sup> BRASÍLIA, Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento no Recurso de revista n. 2785720115220105**. Relator: Mauricio Godinho Delgado. Data de Publicação: 17 mai. 2013. Disponível em: < <http://www.tst.jus.br> > Acesso em: 28 ago. 2017

§ 5º Dentre os substitutos, um deles será designado pelo notário ou oficial de registro para responder pelo respectivo serviço nas ausências e nos impedimentos do titular.

Art. 21. O gerenciamento administrativo e financeiro dos serviços notariais e de registro é da responsabilidade exclusiva do respectivo titular, inclusive no que diz respeito às despesas de custeio, investimento e pessoal, cabendo-lhe estabelecer normas, condições e obrigações relativas à atribuição de funções e de remuneração de seus prepostos de modo a obter a melhor qualidade na prestação dos serviços.

Em que pese o titular do serviço notarial executar atividade profissional privada de função pública, o mesmo assume o risco da sua atividade empresarial, sendo-lhe facultado dispor sobre a contratação de escreventes e auxiliares, sob o regime celetista, incluindo estabelecer livremente a remuneração de seus prepostos. Com efeito, o tabelião titular é responsável pelo contrato de trabalho e obrigações que efetiva em seu tempo de gestão, ocupando o polo passivo na relação empregatícia.

A preferência legislativa em atribuir a pessoa física do titular do serviço notarial e registral a responsabilidade sobre as obrigações trabalhistas decorre do fato que o cartório é ente abstrato, patrimônio do Estado, não possuindo personalidade jurídica, e nem aptidão para exercer direitos e contrair obrigações, bem como é vedado ao poder público figurar no polo passivo da relação, vez que exploração do serviço ocorre em caráter privado, consoante com o artigo 236 da Constituição Federal. Em reforço, este é o entendimento exarado pelo TRT da 3ª Região, 4ª Turma:

PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM PROL DE CARTÓRIO DE NOTAS - RETIFICAÇÃO DA CTPS E CONDENAÇÃO AO PAGAMENTO DE HAVERES TRABALHISTAS INADIMPLIDOS - RESPONSABILIDADE TRABALHISTA DO NOTÁRIO. Se o artigo 236 da Carta Magna prevê que os serviços notariais são exercidos em caráter privado por delegação do poder público, enquanto a Lei n. 8.935/04, regulamentadora na forma do parágrafo 1º do referido dispositivo constitucional, estabelece que "qualquer responsabilidade, civil ou criminal, decorrente das atividades da serventia será atribuída, estritamente, aos notários e oficiais do registro competente, os quais, para o desempenho de suas funções, poderão contratar escreventes, dentre eles escolhendo os substitutos, e auxiliares como empregados, com remuneração livremente ajustada e sob o regime da legislação do trabalho" (art. 20), responsáveis, ainda, por todo o gerenciamento administrativo e financeiro dos serviços notariais e de registro (art. 21), tenho por imperiosa a responsabilização do segundo réu pela condenação imposta em primeiro grau, inerente aos haveres trabalhistas inadimplidos no curso da prestação laboral em prol do Cartório. Esse, aliás, não possui personalidade jurídica e não se insere na figura de empregador, por assim dizer, condição que é inerente ao titular da serventia. Não é Cartório quem contrata, mas os notários ou os oficiais, sendo personalíssima a titularidade da serventia; o vínculo empregatício não se estabelece, portanto, com o Registro, mas com a pessoa física na titularidade do cartório. A serventia

notarial não possui personalidade jurídica e não é empresa, ao passo que a delegação dá-se exclusivamente à pessoa física do titular do cartório. Quer seja por concurso ou por designação, impõe-se ao nomeado a responsabilidade pelo serviço e por todas as condições necessárias à manutenção da unidade, inserindo-se aí até mesmo a contratação, remuneração e dispensa de funcionários, tudo a teor dos artigos 20, 21 e 22 da Lei n. 8.935/94 em comento, como é o caso do segundo reclamado. Pretensão recursal obreira acolhida, ao enfoque.<sup>42</sup>

Neste viés, sendo o titular do cartório o único responsável pelas obrigações trabalhistas decorrentes da relação de trabalho de sua gestão, é forçoso concluir que inexistente a sucessão de trabalhadores, ou seja, o novo titular do serviço notarial ou de registro não assume o ativo nem o passivo do antigo titular.

Isto porque, no âmbito das atividades notarial e registral a transmissão de créditos e assunção de dívidas somente é possível com a realização de concurso público, havendo, portanto, mera outorga de delegação do Estado, inexistindo transação empresarial e nem assunção de patrimônio entre o antigo e o novo titular.

Este é o entendimento da doutrina pátria, e parte da jurisprudência, as quais defendem que em razão da existência de prévio concurso público para a outorga da delegação, há uma aquisição originária da titularidade da serventia extrajudicial, em que o Estado outorga de modo originário a delegação ao novo titular, sem qualquer vínculo com a delegação anterior, não havendo transferência de empresa<sup>43</sup>:

EMENTA - SERVENTIA CARTORÁRIA - NOVO TITULAR APROVADO EM CONCURSO PÚBLICO - SUCESSÃO TRABALHISTA - LEI 8.935/94 - Para que ocorra sucessão de empregadores nos termos dos artigos 10 e 448 da CLT, é necessária a transferência de unidade econômico-jurídica e ausência de solução de continuidade na prestação de serviços do trabalhador. À luz da Lei n. 8.935/94, cada titular de cartório, ou seu substituto "ad hoc" é responsável pelos contratos de trabalho que efetiva, não podendo tal ônus ser transferido ao novo titular que assumiu a serventia mediante aprovação em concurso público e para o qual a Reclamante não prestou serviços. O gerenciamento administrativo e financeiro dos serviços notariais, inclusive no que diz respeito a custeio de

<sup>42</sup>MINAS GERAIS, Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. **Recurso Ordinário n. 0000174-13.2010.5.03.0046**. Relator: Julio Bernardo do Carmo. Data de Publicação: 09 nov. 2011. Disponível em: < <http://www.trt3.jus.br/> > Acesso em: 28 ago de 2017.

<sup>43</sup>KUHN, Rayssa Souza. **Sucessão trabalhista nas atividades notarial e registral**. Disponível em: <[http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php/..%5C..%5CWINDOWS%5CApplication%20Data%5CQualcomm%5CEudora%5CL7210.htm?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=18672](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php/..%5C..%5CWINDOWS%5CApplication%20Data%5CQualcomm%5CEudora%5CL7210.htm?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=18672)>. Acesso em 30 ago 2017.

peçoal é da responsabilidade exclusiva do titular da serventia, conforme dispõe o artigo 21 da referida lei<sup>44</sup>.

De fato, há uma divergência jurisprudencial no que tange a responsabilidade trabalhista dos empregados da serventia extrajudicial quando há sucessão do cartório, sendo que o Tribunal Superior do Trabalho tem consolidado o entendimento de reconhecer a sucessão trabalhista nas atividades sob o fundamento que a alteração da titularidade do serviço notarial acarreta a transferência de todos os elementos da unidade econômica que integra o Cartório, de forma que o titular sucessor assume as obrigações e encargos contraídos pelo titular sucedido, desde que haja a continuidade da prestação dos serviços:

RECURSO DE REVISTA. CARTÓRIO EXTRAJUDICIAL. MUDANÇA NA TITULARIDADE. POSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DA SUCESSÃO DE EMPREGADORES (ARTS. 10 E 448 DA CLT). Havendo a mudança na titularidade de cartório extrajudicial que passa a pertencer a novo titular, este pode ser responsabilizado pelas obrigações trabalhistas do sucedido, desde que reconhecida a sucessão trabalhista, sendo essa caracterizada, em linhas gerais, quando demonstradas a transferência da unidade econômica jurídica pelo titular, além da continuidade da prestação de serviços. Recurso de Revista conhecido e não provido.<sup>45</sup>

CARTÓRIO. SUCESSÃO DO TITULAR. RESPONSABILIDADE. APLICAÇÃO DOS ARTS. 10 E 448 DA CLT. Em que pese o cartório extrajudicial não possuir personalidade jurídica própria, é certo que a alteração da titularidade do serviço notarial acarreta a transferência de todos os elementos da unidade econômica que integra o Cartório, como a atividade desenvolvida e demais elementos corpóreos e incorpóreos da atividade empresarial, que se denomina de fundo de comércio. Assim, o titular sucessor assume as obrigações e encargos contraídos pelo titular sucedido, nos termos dos arts. 10 e 448 da CLT, devendo responder pelos contratos de trabalho já rescindidos, assim como pelos contratos de trabalho que continuarem em execução, após a sucessão. Precedente: TST-RR-50.908/92.6, 5ª Turma, Rel. Min. Antônio Maria Thaumaturgo Cortizo, DJ- 03/12/1993). Recurso de Revista conhecido e desprovido.<sup>46</sup>

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. CARTÓRIO EXTRAJUDICIAL. ILEGITIMIDADE PASSIVA. SUCESSÃO DE EMPREGADORES. DECISÃO EM CONSONÂNCIA COM A ATUAL, ITERATIVA E NOTÓRIA JURISPRUDÊNCIA DESTA CORTE. INCIDÊNCIA

<sup>44</sup>MINAS GERAIS, Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. **Recurso Ordinário n. 00205-2004-108-03-00-0**. Relatora: Emilia Facchini. Data de Publicação: 30 set 2009. Disponível em: < <http://www.trt3.jus.br/> > Acesso em: 28 ago 2017.

<sup>45</sup>BRASÍLIA, Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de revista n. 7028720125150096**. Relator: Maria de Assis Calsing. Data de Publicação: 26 jun. 2015. Disponível em: < <http://www.tst.jus.br/> > Acesso em: 29 ago. 2017.

<sup>46</sup>BRASÍLIA, Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de revista n. 684506/00**. Relator: João Carlos Ribeiro de Souza. Data de Publicação: 01 out. 2001. Disponível em: < <http://www.tst.jus.br/> > Acesso em: 29 ago. 2017.

DA SÚMULA 333, DESTE TST, E § 4º, DO ART. 896, DA CLT. NÃO PROVIMENTO. Nega-se provimento ao agravo de instrumento, quando a decisão proferida está em consonância com a iterativa, notória e atual jurisprudência do C. TST. Com efeito, esta Corte fixou posicionamento no sentido de que a mudança na titularidade do cartório extrajudicial, transfere para o sucessor as obrigações trabalhistas, havendo continuidade na prestação de serviços, caracterizando-se, assim, a sucessão de empregadores. Ora, tendo o recurso de revista por escopo a uniformização da jurisprudência trabalhista, nenhuma utilidade ver-se-á no processamento do apelo, quando o tema brandido for objeto de súmula ou de orientação jurisprudencial do TST, situações em que a missão da Corte ter-se-á, previamente, ultimado. Agravo de instrumento conhecido e não provido.<sup>47</sup>

Não obstante a jurisprudência exarada pelo Tribunal Superior do Trabalho, sentido da configuração da sucessão trabalhista nos cartórios extrajudiciais, não se pode olvidar que o art. 236 da Constituição estabeleceu um especial regime privado de prestação dos serviços notariais e de registros, em que há a exigência de concurso público para ingresso da atividade, destarte, a delegação dos serviços notarial e de registro é feita diretamente pelo Estado ao novo titular, de forma originaria, não havendo em se falar de transferência de direitos e deveres do antigo titular para o novo, vez que nenhum crédito lhe é transferido.

Ademais, no que tange à responsabilidade civil e tributária do novo titular dos serviços notarial e registral, a jurisprudência tem estabelecido que a responsabilidade do notário e do registrador é a data de sua investidura, não sendo ele responsável por atos anteriores:

1. Trata-se de recurso extraordinário interposto contra acórdão o qual decidiu que o titular do cartório notarial e registral não responde por débitos fiscais dos seus antecessores. No RE, sustenta-se ofensa ao artigo 236 da Constituição Federal. 2. Admitido o recurso na origem (fls. 119-120), subiram os autos. 3. O recurso não merece prosperar. Preliminarmente, verifico que, para afastar a responsabilidade tributária, o tribunal de origem decidiu a controvérsia com fundamento na Lei 8.935/94, a qual regulamenta o art. 236 da CF/88 e no art. 133 do Código Tributário Nacional. Veja-se: “As disposições acerca da responsabilidade (capítulos III e V da sobredita lei) nada estabelecem acerca na sucessão da responsabilidade de terceiros, mantendo-a no campo estritamente pessoal do delegatário, a partir dos atos por ele realizados. O art. 133, do CTN, por sua vez, não é aplicável ao caso tanto pelo fato de a delegação do serviço público não ser redutível à figura do estabelecimento comercial, quanto por não ter havido qualquer ato voluntário entre o antigo e o novo delegatário, de forma a caracterizar sucessão negocial” (fl. 95). Dessa forma, para o exame das violações alegadas, seria necessário o reexame da legislação infraconstitucional que disciplina a matéria, hipótese inviável em sede

---

<sup>47</sup> BRASÍLIA, Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento no Recurso de revista n. 30.2011.5.04.0028**. Relator: Cláudio Armando Couce de Menezes. Data de Publicação: 27 ago. 2015. Disponível em: < <http://www.tst.jus.br> > Acesso em: 28 ago. 2017

extraordinária. Nesse sentido: AI 792.525-AgR/RJ, rel. Min. Marco Aurélio, 1ª Tuma, DJe 11.02.2011; e AI 840.117-AgR/RS, rel. Min. Carmen Lúcia, 1ª Turma, DJe 24.6.2011. 4. Ademais, quanto ao tema relativo à responsabilidade de terceiros por débitos tributários, esta Corte, no julgamento do RE 562.276/PR, de minha relatoria, Tribunal Pleno, DJe 10.02.2011, assim se posicionou: responsabilidade tributária pressupõe duas normas autônomas: a regra matriz de incidência tributária e a regra matriz de responsabilidade tributária, cada uma com seu pressuposto de fato e seus sujeitos próprios. A referência ao responsável enquanto terceiro (*dritter Persone*, terzo ou tercero) evidencia que não participa da relação contributiva, mas de uma relação específica de responsabilidade tributária, inconfundível com aquela. O terceiro só pode ser chamado responsabilizado na hipótese de descumprimento de deveres próprios de colaboração para com a Administração Tributária, estabelecidos, ainda que a contrário sensu, na regra matriz de responsabilidade tributária, e desde que tenha contribuído para a situação de inadimplemento pelo contribuinte. O acórdão recorrido não divergiu desse entendimento. 5. Ante o exposto, nego seguimento ao recurso extraordinário (art. 557, caput, do CPC)<sup>48</sup>

Por fim, outro caso exceptivo da sucessão trabalhista, objeto do presente estudo, decorre na hipótese da sucessão da responsabilidade do devedor em falência ou recuperação judicial, em face do disposto na Lei nº. 11.101 de 2005.

## **5 CONSIDERAÇÕES SOBRE A LEI DE FALÊNCIA E RECUPERAÇÃO DE EMPRESAS**

### **5.1 Breve esboço histórico**

Antes da análise acerca das alterações promovidas pela Lei n. 11.101/2005 e suas repercussões na sucessão de empregadores, se faz necessário tecer, em breves linhas, os antecedentes históricos do Direito Concursal e o tratamento jurídico aos procedimentos de insolvência no Brasil e no exterior.

A etimologia da palavra falência remete ao verbo latino *fallere* que significa “falsear ou enganar”. Nos primórdios do sistema romano, a punição contra aquele não cumpria com suas dívidas recaía sobre a pessoa do devedor, respondendo este com sua vida ou seu corpo por seus encargos.

---

<sup>48</sup> BRASÍLIA, Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário n. 633162**. Relatora: Ellen Gracie. Data de Publicação: 12 ago 2011. Disponível em: < <http://portal.stf.jus.br/> > Acesso em: 28 ago 2017.

Na idade média, com a evolução do círculo das corporações mercantis e humanização do processo de execução, o patrimônio passou a ter relevância em detrimento a pessoa do devedor, autorizando a posse e venda dos bens pelo credor em busca da satisfação da dívida.

Essa mudança do paradigma é evidenciada em 1807, no Código Comercial de Napoleão, em que há a simplificação do processo de execução, e a preocupação em resguardar a empresa e seu funcionamento.

Por conseguinte, no final do século XIX, foram disseminadas correntes que reforçavam o entendimento acerca da necessidade de remodelar a insolvência, não buscando exclusivamente o pagamento das dívidas, mas sim, a de conservação dos ativos da empresa.

Paralelamente, no Brasil colonial predominava sobre o tema a legislação aplicada no reino português, qual sejam, as Ordenações do Reino de Portugal, e durante no período de descobrimento, as Ordenações Afonsinas, Manuelinas e Filipinas.

Com a proclamação da Independência, o Decreto n. 737 de 1850 promulgou o Código Comercial, de forma que palavra falência passou ser atribuída como sinônimo de quebra, ao ponto que a terceira parte do referido Código, passou a disciplinar a falência, destinando-a o capítulo “Das Quebras”. Observa-se que neste período o instituto falimentar era caracterizado pela cessação de pagamento, sendo um processo de insolvência lento e dispendioso, o qual priorizava a responsabilidade comercial da falência, vez que somente com a ultimação do processo da quebra e qualificação da falência dava início a liquidação da massa. Posteriormente, com a advento da República, e o decreto n. 917 de 1890, passou a caracterizar o estado de falência por atos ou fatos previstos em lei e na impontualidade no pagamento de obrigação mercantil, líquida e certa no seu vencimento, bem como foi previsto meios alternativos de prevenção como a moratória, cessão de bens, e concordata preventiva.<sup>49</sup>

Com edição de novos decretos e leis, o processo falimentar passou tecer alterações que visavam adequar o instituto a prática, sendo expedido o Decreto n.

---

<sup>49</sup> SOUZA, Marcelo Papaléo de. **A Lei de recuperação e falência e suas consequências no direito e no processo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 33.

7.661 em 1945, o qual modificou no artigo 102 a classificação dos créditos, ao dispor sobre a preferência dos créditos dos empregados, por salário e indenizações trabalhistas.

Em que pese o Dec.-lei 7.661/1945 trazer importantes modificações, a sociedade brasileira exigia a atualização ou reforma dos preceitos falimentar, tendo em vista que o decreto foi editado para um país preponderantemente agrícola e ainda pouco urbanizado, que sequer dispunha de indústria de base. A transformação substantiva experimentada pela economia brasileira na segunda metade do século passado, e os reflexos da 2ª guerra mundial impulsionaram a “vontade política” de melhorar o “ambiente” e os chamados “marcos legais” do mercado brasileiro através de um plano de recuperação econômica e financeira apresentada pelo devedor.<sup>50</sup>

Observa-se, portanto, na legislação concursal até a promulgação da Lei n. 11.101/2005, tinha como enfoque a satisfação do interesse coletivo, de forma que o procedimento buscava a liquidação do patrimônio do devedor insolvente e a eliminação da empresa economicamente ineficiente.

Por fim, com o advento da lei n 11.105/05, denominada de lei de Recuperação e Falência – LRF, introduziu inovações em relação antigo sistema legal brasileiro, ao passo que revisou todo o regime falimentar, extinguindo o instituto da concordata, bem como previu novo modelo, a recuperação judicial e extrajudicial da empresa, cujo o objetivo reside na manutenção da atividade produtiva viável e preservação dos interesses dos credores aliada a função social da empresa.

A nova lei teve como base fortalecer grandes empresas que, por motivações esporádicas, sofrem as turbulências de crises transitórias, priorizando diversos mecanismos de negociação entre credor e devedor, aplicáveis de acordo com a gravidade e complexidade da situação do devedor, firmando como premissa a proteção da empresa como centro de interesses múltiplos.<sup>51</sup>

---

<sup>50</sup> SOUZA JÚNIOR, Francisco Satiro de; PITOMBO, Antônio Sérgio A. de Moraes (Coord.). **Comentários à Lei de Recuperação de Empresas e Falência: Lei 11.101/05**. 2. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2007. p. 59-60.

<sup>51</sup>RIBEIRO, André de Melo. **O direito do trabalho e a preservação da empresa no novo direito concursal: a lei n. 11.101/2005 e a sucessão de empregadores**. 2009. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de São Paulo, São Paulo. p. 96-97.

Ademais, a referida legislação priorizou a participação ativa dos credores no processo de recuperação da empresa, garantindo maior fiscalização e cumprimento do plano de reorganização, tais como assembleia geral de credores, comitê de credores e o administrador judicial.

Observa-se, portanto, um nítido o abandono da visão informadora da legislação revogada, a qual priorizava a retirada do comerciante inábil ou inepto do mercado, o sujeitando a decretação da falência compulsória, caso houvesse indeferimento do pedido de concordata preventiva. Agora, como o novo diploma antes de determinar a quebra analisam-se as probabilidades de sobrevivência do negócio, sob mesma ou outra administração.

## **5.2 Princípios informadores do direito concursal**

É cediço que por diversos fatores, sejam subjetivos (atos dolosos dos sócios e administradores, ou objetivos (mercado recessivo, elevada carga tributária) podem ensejar a debilidade econômica de uma empresa e, por conseguinte, a inadimplência das obrigações.

Destarte, ocorrendo o inadimplemento de qualquer obrigação assumida ou a insolvência por determinada empresa, o credor desta poderá promover, a execução de tantos bens do patrimônio do devedor quantos bastem à integral satisfação de seu crédito. E para tanto, os princípios gerais do direito que servem como fonte informadora do processo execução falimentar.

Neste ponto, serão examinados alguns dos chamados “princípios clássicos” do direito concursal e, os princípios consolidados na Lei de Recuperação de Empresas e Falência - Lei nº 11.101/2005 importantes para o presente estudo.

### **5.2.1 Princípio da igualdade dos credores**

É cediço que a garantia dos credores é representada pelos bens do patrimônio do devedor, e no caso de insolvência do mesmo e havendo pluralidade de credores, instituíam-se a obrigatoriedade da execução concursal, na qual se assegura as mesmas

chances de realização do crédito a todos os credores de uma mesma categoria a par *conditio creditorum*.

Portanto, se o devedor possui em seu patrimônio menos bens que os necessários ao integral cumprimento de suas obrigações, a execução se dará coletivamente, abrangendo a totalidade de seus credores e a totalidade de seus bens, todo o passivo e todo o ativo do devedor que serão distribuídos, de forma que os credores receberão do direito um tratamento paritário, dando-se aos que integram uma mesma categoria iguais chances de efetivação de seus créditos, e resguardando a possibilidade de melhor desempenho do crédito na economia e na sociedade.<sup>52</sup>

O princípio da igualdade dos credores, representa um pressuposto básico da execução, e tem o significado de distribuição das perdas em igual medida, a qual não deve ser entendida como mera partilha matemática dos valores liquidados em favor dos credores, mas sim, como um critério orientador quando da justa distribuição dos referidos valores. Este princípio não significa total isonomia de todos os credores, vez que é lícita a criação de categorias de credores com observância de critérios legais e objetivos.<sup>53</sup>

Em verdade, o procedimento concursal tem como escopo o interesse coletivo, conferindo igualdade aos credores integrantes de uma mesma classe, conforme se extrai no artigo 608 do Código de Processo Civil “havendo pluralidade de credores ou exequentes, o dinheiro lhes será distribuído e entregue consoante a ordem das respectivas preferências”.

A Lei de Recuperação de Empresas e Falência também prevê expressamente no artigo 126 o princípio em comento, determinando que nas relações patrimoniais que a lei não regular expressamente, o juiz decidirá o caso atendendo à unidade, à universalidade do concurso e à igualdade de tratamento dos credores, quando observados o objetivo do processo falimentar de preservar e otimizar a utilização produtiva dos bens, ativos e recursos produtivos.

---

<sup>52</sup> COELHO, Fábio Ulhoa. **Manual de direito Comercial**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 183.

<sup>53</sup> SATTÀ, Salvatore. **Instituciones del derecho de quiebra**. Buenos Aires: Ediciones Jurídicas Europa-América, 1951. p. 32.

Portanto, o sistema falimentar e recuperacional tem como base o princípio constitucional da isonomia atrelado ao princípio da igualdade, a *par conditio creditorum*, que regulam a classificação dos créditos os direitos dos credores, e garante a observância do tratamento isonômico aos credores.

### **5.2.2 Princípios da unidade, indivisibilidade e universalidade do juízo de falência**

Outros princípios que a LRF enuncia como pedra angular do procedimento falimentar são o da unidade e universalidade concursal. Em breve suma, após a distribuição do pedido de falência, o juízo passa a ser competente para o decretar a quebra, bem como conhecer e julgar todas as ações e exceções formuladas contra o falido e que se relacionem com os negócios da massa falida, restando indivisível o juízo de falência.

O artigo 6º, § 8º, da norma impõe que “a distribuição do pedido de falência ou de recuperação judicial previne a jurisdição para qualquer outro pedido de recuperação judicial ou de falência, relativo ao mesmo devedor”. Por sua vez, o artigo 76 disciplina que o juízo da falência é indivisível e competente para conhecer todas as ações sobre bens, interesses e negócios do falido, ressalvadas as causas trabalhistas, fiscais e aquelas não reguladas nesta Lei em que o falido figurar como autor ou litisconsorte ativo.

Com efeito, a indivisibilidade da competência implica em seu caráter unitário, quer dizer que só haverá um único juízo falimentar para um mesmo devedor, evitando que sejam prolatados decretos de quebra do mesmo devedor por juízos distintos, ainda que o mesmo possua diversos estabelecimentos outros municípios. Já o princípio da universalidade se traduz na concorrência de todos os credores do devedor, civis e comerciais, que serão convocados a participar do processo pelo mesmo juízo, salvo as exceções legais, ou seja, é a chamada aptidão atrativa do juízo falimentar.

Sob a mesma ótica, esclarece o jurista Rubens Requião que ajuizado o pedido de falência do devedor, instaura-se o juízo competente do principal estabelecimento, que consiste na sede efetiva da direção dos negócios da empresa para o qual foi ele

distribuído, tornando-se assim indivisível e universal. Por conseguinte, a unidade e indivisibilidade exige que a falência seja decretada por apenas um órgão jurisdicional, o qual será competente para conhecer e julgar todas as ações e reclamações sobre bens, interesses e negócios da massa falida. Enquanto, a universalidade do juízo da falência tem o objetivo impedir que sejam decretadas falências do mesmo comerciante em outros juízos nos quais ele também tenha estabelecimento, devendo os credores do devedor comum se habilitarem no processo.<sup>54</sup>

Importante mencionar que o princípio em tela comporta exceções, em especial, as reclamações trabalhistas e ações acidentárias trabalhistas que são da competência da Justiça do Trabalho, a teor do artigo 114, da Constituição e do § 2º, do artigo 6º, da Lei de Recuperação de Empresas e Falência, bem como ação rescisória especial falimentar que pretenda excluir crédito de natureza trabalhista por dolo ou fraude, conforme expressa previsão do parágrafo único, do artigo 19, da Lei de Recuperação de Empresas e Falência.

### **5.2.3 Princípio da conservação da empresa**

Conforme já exaurido, a Lei nº 11.101/2005 priorizou no ordenamento jurídico brasileiro a manutenção e recuperação de empresas viáveis, como forma de viabilizar a superação da situação de crise econômica e financeira do devedor. Isto porque, passou-se a reconhecer o valor social da empresa, como uma fonte produtora de emprego, de renda tributária, que fomenta a econômica de um país, sendo identificado os efeitos deletérios e os prejuízos da extinção da empresa como fator prejudicial não só para o empresário, mas para toda a sociedade, incluindo Estado.

Neste viés, o artigo 47 da referida lei ressalta que a efetiva alteração no foco da tutela legal em buscar recuperar a empresa se relaciona diretamente com os valores eleitos pelo legislador constitucional referentes à valorização social do trabalho e da livre iniciativa, bem como na função social da propriedade e na própria dignidade do indivíduo, através do alcance do pelo emprego:

---

<sup>54</sup> REQUIÃO, Rubens. **Curso de Direito Falimentar**. 16ª ed. São Paulo: Saraiva, 1995. p. 277.

Art. 47. 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.

O princípio da preservação da empresa é um comando de efetivação dos princípios exarados na Constituição Federal, enquanto derivado do princípio da função social dos meios de produção e estímulo à atividade econômica, o qual encontra consonância com os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil transcrito no artigo 3º, II e III da CF.

A função social presente na redação do artigo confere a empresa o sentido de que, socialmente, sua existência deve ser balizada pela criação de postos de trabalho, respeito ao meio-ambiente e à coletividade e, nesse sentido é que se busca preservá-la, e acrescenta que o diploma ao se referir o estímulo à atividade econômica, está implicitamente reconhecendo a empresa como uma das fontes geradoras de bem estar social e que, na cadeia produtiva, ao passo que o desaparecimento de qualquer dos elos pode afetar a oferta de bens e serviços, assim como a demanda de empregos<sup>55</sup>. Em artigo, os juristas Luiz Antonio e André Luiz Zanoti ressaltam a importância da empresa no âmbito social:

Merece destaque, inclusive, a importância da geração de empregos no contexto social, pela ação do empreendedorismo do empresário. Nesse sentido, mister se faz destacar que a empresa desempenha um papel de relevância sócio-econômica na sociedade, pois além de ativar a economia como um todo, produzindo bens e serviços importantes para a consolidação do bem-estar das pessoas, gera postos de trabalho, como consequência natural, de forma a contribuir para com a satisfação das necessidades dos cidadãos. Assim, à medida que ocorre a satisfação dos anseios dessas pessoas, nesse nível, arrefecem-se as tensões sociais, visto que o homem passa a receber tratamento que enaltece a sua dignidade pessoal. É justamente a expressão sócio-econômica de certas empresas que imprimindo-lhes verdadeiro caráter público ou de interesse público, justifica a continuação de suas atividades.<sup>56</sup>

A preservação da empresa traduz a compatibilização de interesses contrapostos, seja da sociedade, do devedor, ou credor, bem como representa um meio

<sup>55</sup>SOUZA JÚNIOR, Francisco Satiro de; PITOMBO, Antônio Sérgio A. de Moraes (Coord.). **Comentários à Lei de Recuperação de Empresas e Falência**: Lei 11.101/05. 2. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2007. p. 223.

<sup>56</sup> ZANOTI, Luiz Antonio Ramalho; ZANOTI, André Luiz. **A preservação da empresa sob o enfoque da nova lei de falência e de recuperação de empresas**. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9874>>. Acesso em: 16 set 2017

de proteção ao trabalhador, vez que a continuidade garante a manutenção do seu sustento.

Por esta razão, o Direito do Trabalho reconhece de longa data a vinculação entre a subsistência da empresa e a promoção do emprego, sendo possíveis alterações contratuais em caso de transferência e de extinção de estabelecimentos, sob o fundamento o princípio da durabilidade do emprego, ou ainda quando em situações de crise, é facultada redução unilateral de salário, nos termos do artigo 503 da CLT, desde que haja a real necessidade de salvar a empresa apresentando-se como meio último de empregado conservar seu emprego.

Neste sentido, relator do Projeto de Lei da Câmara nº 71, de 2003, que deu origem à Lei nº 11.101/2005, Ramez Tebet, emitiu parecer sobre dose princípios orientadores da nova legislação falimentar, incluindo a preservação da empresa, e proteção aos trabalhadores, por terem estes como único ou principal bem sua força de trabalho, devendo ser protegidos, não só com preferência no recebimento de seus créditos na falência e na recuperação judicial, mas com instrumentos que, por preservarem a empresa, preservem também seus empregos e criem novas oportunidades para a grande massa de desempregados.

Em consonância com o já exposto, sobre o princípio da preservação da empresa, o relator conclui que em razão de sua função social, a empresa deve ser preservada sempre que possível, pois gera riqueza econômica e cria emprego e renda, contribuindo para o crescimento e o desenvolvimento social do País, sendo que a extinção da empresa prova a perda do agregado econômico representado pelos chamados intangíveis como nome, ponto comercial, reputação, marcas, clientela, rede de fornecedores, know-how, treinamento, perspectiva de lucro futuro, entre outros.

Portanto, o Direito Falimentar e Recuperacional, tem como seu objetivo principal a sobrevivência da atividade empresarial, quando há a viabilidade na continuação das operações. Importante observar que a premissa em comento também se aplica no processo de falência, vez que o artigo 75 da lei, ao tratar da falência visa preservar e otimizar a utilização produtiva dos bens, ativos e recursos produtivos, ainda quando a crise econômico-financeira se mostre invencível pelos meios da recuperação, de forma

que a falência também deve ser entendida como tendo o objetivo de preservar a empresa.<sup>57</sup>

## 6 DA FALÊNCIA E A SUCESSÃO DE EMPREGADORES

A definição de falência encontra guarida como um processo de execução coletiva quando há um estado de desequilíbrio entre os valores realizáveis e as prestações, de forma que se busca a liquidação da massa falida, para a satisfação dos créditos, atentando-se ao princípio da *par condicio creditorum*.<sup>58</sup>

O celebrado jurista Fábio Ulhoa Coelho define a falência como um processo judicial de execução concursal do patrimônio do devedor exercente da atividade econômica empresarial, o qual se encontra em estado patrimonial de insolvência, devendo quantias superiores ao valor de seu patrimônio.<sup>59</sup>

O sistema legal impõe que para ser decretada a falência se faz necessário a conjugação de pressupostos, tais como impontualidade e insolvência presumida ou confessada do devedor empresários ou sociedade empresaria, prática de atos fraudulentos e declaração judicial, conforme aduz o artigo 97 da LRF.

De fato, a lei 11.101/2005 não traz uma definição exata do termo falência, porém traça os pressupostos para sua declaração, bem como no artigo 75 estabelece os objetivos preponderantes do novel instituto, ou seja, ainda que haja a dissolução e extinção da atividade, deve-se promover o afastamento do devedor de suas atividades, visando preservar e otimizar a utilização dos bens ativos e recursos produtivos, inclusive os intangíveis, da empresa:

Art. 75. A falência, ao promover o afastamento do devedor de suas atividades, visa a preservar e otimizar a utilização produtiva dos bens, ativos e recursos produtivos, inclusive os intangíveis, da empresa.

---

<sup>57</sup> PEREIRA, Thomaz Henrique Junqueira de. **Princípios do direito falimentar e recuperacional brasileiro**. 2009. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo. p 57.

<sup>58</sup> SOUZA, Marcelo Papaléo de. **A Lei de recuperação e falência e suas consequências no direito e no processo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 114.

<sup>59</sup> COELHO, Fábio Ulhoa. **Comentários à Lei de Falências e Recuperação de Empresas**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 260-266.

A regra explicitada no artigo mencionado da lei evidencia que o objetivo da falência não impõe, necessariamente, a extinção da empresa e a satisfação dos credores, como também pode constituir-se como alternativa de manutenção da utilização produtiva dos bens, através o afastamento compulsório do devedor.

Com efeito, segundo já exaurido, houve uma mudança de paradigma, vez que a falência era priorizada pela legislação precedente (Decreto-Lei n. 7.661/1945), visando a retirada do comerciante inábil ou inepto do mercado, sob o suposto escopo de garantir a segurança do mercado.

E em que pese a legislação atual manter a finalidade da falência, houve uma reformulação no aspecto fundamental do instituto, tendo em vista que atualmente há mecanismos de preservação da empresa mesmo na hipótese de falência da empresa, como forma de amenizar os impactos causados com a extinção da atividade empresarial, como alienação antecipada dos bens, a priorização da venda em bloco dos ativos do devedor. Neste último, o artigo 140 da LRF estabelece ordem de alienação dos bens da massa falida, sendo priorizada, inicialmente, a venda integral da empresa juntamente com todas as suas unidades produtivas, como forma de viabilizar a transmissão do patrimônio e dar continuidade a atividade empresarial.

Ademais, com fito de preservar a atividade empresarial e estimular a transmissão do patrimônio, se estabeleceu também a inexistência de sucessão fiscal e trabalhista na venda de bens da massa falida.

O artigo 141 da lei n. 11.101/05 dispõe expressamente que não há sucessão dos débitos do falido pelo adquirente da empresa, incluindo-se os derivados de tributos, da legislação do trabalho e de acidentes de trabalho, de forma que os empregados do devedor falido serão contratados mediante novos contratos de trabalho pelo arrematante, não respondendo este por obrigações do contrato anterior:

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.

§ 1º O disposto no inciso II do caput deste artigo não se aplica quando o arrematante for:

I – sócio da sociedade falida, ou sociedade controlada pelo falido;

II – parente, em linha reta ou colateral até o 4º (quarto) grau, consangüíneo ou afim, do falido ou de sócio da sociedade falida; ou

III – identificado como agente do falido com o objetivo de fraudar a sucessão.

§ 2º Empregados do devedor contratados pelo arrematante serão admitidos mediante novos contratos de trabalho e o arrematante não responde por obrigações decorrentes do contrato anterior.

A lei é imperativa ao estabelecer que na ocorrência de alienação de ativos na falência implica na rescisão dos contratos de trabalho dos empregados, sendo que o arrematante está exonerado da sucessão trabalhista, ainda que haja a continuidade da exploração da mesma atividade econômica do falido. Logo, evidente o intuito do legislador em efetivar o princípio da preservação da atividade empresarial através da alienação dos bens falidos livres de qualquer ônus tributário ou fiscal, permitindo que interessados adquiram a empresa em dificuldade, proporcionando levantamentos de recursos para o pagamento dos credores.

Além disso, o artigo 83 determinou que o saldo dos créditos trabalhistas, acima de 150 salários mínimos, será classificado como crédito quirografário:

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;

Não obstante a legislação falimentar priorizar a preservação da empresa, e indiretamente garantir a manutenção dos postos de trabalho, a referida norma se apresentar divergente com os fundamentos do Estado Democrático de Direito, bem como representa nítida afronta aos princípios informadores do direito do trabalho e as normas trabalhistas, gerando grande polêmica nos tribunais superiores.

Esta divergência deu margem a propositura de Ação Direta de Inconstitucionalidade - ADI n. 3.934 pelo Partido Democrático Trabalhista (PDT), o qual requereu a declaração de inconstitucionalidade do art. 60, parágrafo único, o inciso II, do art. 141, e dos incisos I e VI, alínea c, do art. 83, da LFR, sob a alegação principal que os dispositivos feriam os direitos dos trabalhadores, ao passo que estabelece a exoneração das obrigações trabalhistas aos arrematantes de empresas alienadas

judicialmente, tornando-os imunes aos ônus de sucessão, bem como a qualifica como crédito quirografário os créditos derivados da legislação do trabalho que ultrapassem 150 (cento e cinquenta) salários mínimos, representando, portanto, afronta aos valores constitucionais da dignidade da pessoa humana, do trabalho e do pleno emprego, resguardados mais especificamente nos artigos 1º, inciso III e IV, 6º, 7º, inciso I e 170, inciso VIII, da Constituição Federal de 1988.

De fato, a Constituição Federal estabeleceu no artigo 1º os fundamentos e objetivos do Estado Democrático de Direito, em especial a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, de forma que o Estado tem o compromisso de concretizar os direitos fundamentais, bem como garantir o cumprimento os preceitos individuais e sociais.

Ainda assim, ao Estado não cabe apenas garantir a implementação dos direitos fundamentais previstos na Carta Magna, mas também é de sua incumbência assegurar a estabilidade dos mesmos, em razão do princípio da segurança jurídica. Portanto, tendo a dignidade da pessoa humana princípio basilar do Estado Democrático e parâmetro para proteção dos direitos dos trabalhadores fundamentais, a legislação que tem retire a proteção desses direitos representa um retrocesso social<sup>60</sup>.

Conforme já exaurido em capítulo anterior, o artigo 10 da CLT firmou que qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados, bem como os artigos 448 e 449 da Consolidação prevêm, respectivamente, que a mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalhos dos respectivos empregados e que os direitos oriundos da existência do contrato de trabalhos subsistirão em caso de falência, concordata ou dissolução da empresa, de forma que o princípio da continuidade da relação de emprego consagrado pelos dispositivos citados, buscou a inserção do empregado na sua estrutura produtiva e a estabilidade do emprego.

Logo, pacificou-se que qualquer alteração na titularidade da empresa ou transferência do estabelecimento não resulta na rescisão do contrato de trabalho,

---

<sup>60</sup> SOUZA, Marcelo Papaléo de. **A Lei de recuperação e falência e suas consequências no direito e no processo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 342-346.

culminando na sucessão de empregadores, e na manutenção a prestação do trabalho pelos empregados, permanecendo inatingível os contratos laborais.

O novo empregador responde pelos direitos e obrigações constituídos pelo sucedido, inclusive os créditos trabalhistas, de forma que o sucessor adquire responsabilidade não só pelos contratos atuais, bem como os já rescindidos antes e após sua sucessão.

A legislação trabalhista juntamente com institutos, tais como a despersonalização da figura do empregador e assunção dos riscos da atividade empresarial reforçam as primícias protetivas da sucessão de empregadores, e por conseqüentemente, consolidam a efetividade da proteção ao empregado frente as alterações empresariais, como forma a assegurar a intangibilidade dos contratos de emprego, ainda quando houver falência ou dissolução da atividade empresarial.

Neste viés, a luz do princípio da proteção que representa critério que orienta o Direito do Trabalho e engloba os demais princípios que favorecem o obreiro, condiciona a aplicação da norma mais favorável quando da existência de mais de uma norma aplicável ao caso concreto, devendo-se imperar aquela mais benéfica ao trabalhador, ainda que esta norma se apresente em uma posição hierárquica inferior no sistema jurídico. Ou seja, independente da hierarquia de normas do direito comum e do Direito do Trabalho, deve ser aplicado a norma mais favorável ao trabalhador.

O jurista Marcelo Papaleo aponta que a regra da norma mais favorável não se aplica somente a legislação trabalhista, e mesmo sendo o trabalhador credor na recuperação judicial e na falência, as normas de Direito material aplicáveis continuam sendo as trabalhistas, com fulcro nos princípios justrabalhistas e normas laborais<sup>61</sup>.

Portanto, sob a égide das normas e princípios trabalhistas citados seria forçoso a aplicação mais benéfica da sucessão de empregadores sob a vertente falimentar, sendo possível a responsabilização do arrematante pelos débitos trabalhistas.

Em reforço, o Tribunal Superior do Trabalho e outros tribunais regionais reconheceram a sucessão trabalhista e a responsabilidade solidária do arrematante e da massa falida sob o fundamento nos artigos 10 e 448 da CLT:

---

<sup>61</sup> SOUZA, Marcelo Papaléo de. **A Lei de recuperação e falência e suas conseqüências no direito e no processo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 340-341.

RECURSO ORDINÁRIO. VRG LINHAS AÉREAS S.A., GOL LINHAS AÉREAS INTELIGENTES S.A. E MASSA FALIDA DE VIAÇÃO AÉREA RIO GRANDENSE. SUCESSÃO TRABALHISTA. EXISTÊNCIA DE NORMAS ESPECÍFICAS NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. GRUPO ECONÔMICO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. Na apreciação da ocorrência de sucessão trabalhista da -Unidade Produtiva Varig- pela VRG e a posterior aquisição desta pelo grupo GOL, deverá prevalecer a interpretação sistemática e teleológica dos arts. 60, parágrafo único, e art. 141, inciso II, da Lei nº 11.101/05 e dos arts. 10, 448 e 449 da CLT, o que enseja a preponderância do critério da especificidade para efeito da incidência da norma ao caso concreto, não se verificando a hipótese de aplicação do art. 2º, § 1º da LICC. Essa interpretação das normas legais citadas encontra-se em plena consonância com o princípio protetivo que informa o Direito do Trabalho, e, também, com outro princípio decorrente, o da norma mais favorável. Assim, ante a ocorrência de sucessão trabalhista da -UPV- pela VRG, e a posterior aquisição desta pelo grupo GOL, tem-se por correta a sentença recorrida ao declarar a sucessão trabalhista, nos termos do art. 10 e 448 da CLT, e ao condenar solidariamente as empresas VRG Linhas Aéreas S.A., Gol Linhas Aéreas Inteligentes S.A. e Massa Falida de S.A. Viação Aérea Rio Grandense, nos moldes do art. 2º, § 2º, da CLT.<sup>62</sup>

No tocante ao disposto no art. 83, I da LRF que classifica os créditos trabalhistas acima de 150 salários mínimos como quirografários, observa-se que a norma viola os preceitos dos artigos 5º, XXXVI, e 7º, IV, da Constituição Federal, os quais impõem a garantia do direito adquirido e a vedação de tomar-se o salário mínimo como referência de qualquer natureza, bem como não atende aos critérios da proporcionalidade e razoabilidade.

Outrossim, segundo os termos do artigo 449 da CLT na falência constituirão créditos privilegiados a totalidade dos salários devidos ao empregado e a totalidade das indenizações a que tiver direito, de forma que a LRF ao estabelecer a ordem de classificação dos créditos derivados da legislação trabalhista também viola os preceitos dispostos na CLT, bem como fogem da razoabilidade e proporcionalidade.

Isto porque, houve restrição exclusiva ao crédito trabalhista, o qual é eminentemente alimentar, ao passo que não houve qualquer limitação aos demais créditos exigidos na falência, ficando tal prejuízo aos credores trabalhistas, logo, não se

---

<sup>62</sup>RIO DE JANEIRO, Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário n.411000920085010031**. Relator: Edith Maria Correa Tourinho, Data de Julgamento: 31 de mai 2012. Disponível em: <<http://www.trt1.jus.br/>> Acesso em: 20 out. 2017.

torna admissível exigir daqueles o sacrifício de seus direitos, de forma que reputa-se desproporcional o nexo entre o fim e o meio utilizado pelo legislador.<sup>63</sup>

Logo, restou evidente o confronto entre as normas do direito falimentar explicitadas na lei 11.101/05 e os princípios e normas constitucionais e trabalhistas.

Entretanto, o Supremo Tribunal Federal (STF) através do julgamento da ADI n. 3.934, cuja relatoria em 27 de maio de 2009, com trânsito em julgado, em 05 de abril de 2011, pacificou o tema sob a seguinte ementa:

ACÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. ARTIGOS 60, PARÁGRAFO ÚNICO, 83, I E IV, c, E 141, II, DA LEI 11.101/2005. FALÊNCIA E RECUPERAÇÃO JUDICIAL. INEXISTÊNCIA DE OFENSA AOS ARTIGOS 1º, III E IV, 6º, 7º, I, E 170, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL de 1988. ADI JULGADA IMPROCEDENTE.

I - Inexiste reserva constitucional de lei complementar para a execução dos créditos trabalhistas decorrente de falência ou recuperação judicial.

II - Não há, também, inconstitucionalidade quanto à ausência de sucessão de créditos trabalhistas.

III - Igualmente não existe ofensa à Constituição no tocante ao limite de conversão de créditos trabalhistas em quirografários.

IV - Diploma legal que objetiva prestigiar a função social da empresa e assegurar, tanto quanto possível, a preservação dos postos de trabalho.

V - Ação direta julgada improcedente.<sup>64</sup>

Ao julgar pela constitucionalidade dos dispositivos, o Ministro Relator Ricardo Lewandowski expõe que o legislador infraconstitucional optou por escolher entre os distintos valores e princípios constitucionais, aqueles que mais adequam a disciplinar a falência e a recuperação judicial, em especial os direitos de seus credores, inclusive os credores trabalhistas.

Neste condão, a lei falimentar priorizou pela preservação da empresa, optando pela concreção de valores constitucionais da livre iniciativa e função social da propriedade ao dispor que compradores de empresas alienadas judicialmente, em processos de falência, não assumiriam as dívidas trabalhistas. Desta forma, a LRF surgiu da necessidade de preservar-se o sistema produtivo nacional inserido em uma ordem econômica através de mecanismos que viabilizem a sobrevivência de empresas

<sup>63</sup> SOUZA, Marcelo Papaléo de. **A Lei de recuperação e falência e suas consequências no direito e no processo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 250-255.

<sup>64</sup> BRASÍLIA, Supremo Tribunal Federal. **ADI 3934**. Relator: Ricardo Lewandowski. Data de publicação: 06 nov 2009. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/> Acesso em: 20 out 2017.

em dificuldades, e conseqüentemente, a conservação dos vínculos trabalhistas e o adimplemento dos credores.

Portanto, o referido julgado propõe o reconhecimento da ausência de sucessão trabalhista na hipótese de alienação de estabelecimentos ou filial na falência através de uma interpretação teleológica a luz juízo de ponderação dos mandados constitucionais, devendo ser valorado o princípio da preservação da empresa como escopo de alcance falimentar.

Ademais, o STF também aduziu pela constitucionalidade do limite de valor para classificação dos créditos trabalhistas como preferenciais, sob o fundamento que ao serem convertido em quirografários não desaparecem, apenas perdem seu caráter preferencial, restando preservado o mínimo essencial à sobrevivência do empregado.

E como decisão foi proferida em sede de Ação Direta de Inconstitucionalidade possui efeito erga omnes, o entendimento da Suprema Corte vincula todo o Poder Judiciário, de forma que o TST passou a não admitir a sucessão trabalhista na hipótese de aquisição judicial de unidades produtivas de empresas na falência ou em recuperação judicial:

VRG LINHAS AÉREAS S/A E GOL LINHAS AÉREAS INTELIGENTES S/A. ALIENAÇÃO JUDICIAL DA UNIDADE PRODUTIVA DA VARIG (UPV). PLANO DE RECUPERAÇÃO JUDICIAL. LEI 11.101/2005. RESPONSABILIDADE PELOS DÉBITOS TRABALHISTAS. SUCESSÃO. INEXISTÊNCIA POR EXPRESSA DISPOSIÇÃO LEGAL. DECISÃO VINCULANTE DO STF. O STF, por ocasião do julgamento da ADIn 3934/DF (Relator Ministro Ricardo Lewandowski, Tribunal Pleno, DJ de 06/11/09), proposta pelo Partido Democrático Trabalhista - PDT, declarou constitucionais as disposições contidas nos arts. 60, parágrafo único, e 141, II, da Lei 11.101/05, no ponto em que estabelecem a inocorrência de sucessão dos créditos trabalhistas nas alienações judiciais durante processo de recuperação judicial e de falência. De acordo com o art. 60, parágrafo único, da Lei 11.101/05, o objeto da alienação efetuada em plano de recuperação judicial estará livre de quaisquer ônus, não se configurando a sucessão empresarial do arrematante, o que isenta o comprador das dívidas e obrigações contraídas pelo devedor, inclusive quanto aos créditos de natureza trabalhista e tributária. No caso, o Tribunal Regional entendeu que houve formação de grupo econômico entre a antiga Varig e as recorrentes VRG Linhas Aéreas S/A e GOL Linhas Aéreas Inteligentes S/A, mantendo a condenação solidária pelos créditos trabalhistas deferidos ao Obreiro na presente ação. Assim sendo, a decisão regional acabou por violar o mencionado dispositivo da Lei de Falências. Nesse sentido, esta 3ª Turma, cumprindo a interpretação do STF, adotou o entendimento de que, tendo sido a VRG Linhas Aéreas S/A e a GOL Linhas Aéreas Inteligentes S/A, ora recorrentes, beneficiadas pelo leilão processado por Juízo de Vara Empresarial, não são sucessoras ou responsáveis solidárias por obrigações trabalhistas do primitivo devedor. Certo é que a Ação Direta de Inconstitucionalidade possui efeito erga omnes, vinculando todo o Poder Judiciário, sendo vedado ao

juiz julgador afastar a aplicação de normas consideradas constitucionais pelo STF. Recurso de revista conhecido e provido quanto ao tema.<sup>65</sup>

RECURSO DE REVISTA DAS RECLAMADAS VRG LINHAS AÉREAS S.A e GOL LINHAS AÉREAS INTELIGENTE S.A. PROCESSO REGIDO PELA LEI 13.015/2014. 1. PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. IMPOSSIBILIDADE DE VERIFICAÇÃO DAS OMISSÕES SUSCITADAS PELA PARTE NOS EMBARGOS DE DECLARAÇÃO OPOSTOS. ARTIGO 896, § 1º-A, I, DA CLT. Deixa-se de apreciar o tema, com apoio no artigo 282, § 2º, do CPC/2015. 2. ALIENAÇÃO JUDICIAL DA UNIDADE PRODUTIVA DE EMPRESA EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL. ARTIGO 60, PARÁGRAFO ÚNICO, DA LEI 11.101/2005. SUCESSÃO TRABALHISTA. GRUPO ECONÔMICO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. Caso em que o Tribunal Regional, diante da configuração de grupo econômico, declarou a responsabilidade solidária da adquirente da unidade produtiva de empresa em recuperação judicial pelo adimplemento das verbas trabalhistas. Dispõe o artigo 60, parágrafo único, da Lei 11.101/2005 que "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". Com efeito, o Supremo Tribunal Federal, a partir do julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade 3.934/DF, de Relatoria do Excelentíssimo Ministro Ricardo Lewandowski, na qual declarada a constitucionalidade dos artigos 60, parágrafo único, e 141, II, da Lei 11.101/2005, firmou jurisprudência no sentido de que não haverá sucessão trabalhista na hipótese de aquisição judicial de unidades produtivas de empresas em recuperação judicial. Assentou o STF, ainda, que as adquirentes dessas unidades produtivas não serão responsabilizadas por eventuais débitos trabalhistas (STF-RE 583.955/RJ, Tribunal Pleno, Relator Ministro Ricardo Lewandowski, DJ de 28/08/2009). Nessa esteira, esta Corte tem firmado jurisprudência no sentido de que, ainda que haja o reconhecimento do grupo econômico, não haverá a responsabilidade solidária da adquirente da unidade produtiva. Assim, o Tribunal Regional, ao declarar a responsabilidade solidária da Recorrente, em face da existência de grupo econômico entre as Demandadas, violou o artigo 60, parágrafo único, da Lei 11.101/2005. Prejudicada a análise dos temas remanescentes. Recurso de revista conhecido e provido.<sup>66</sup>

Diante de todo o exposto, declarada a constitucionalidade dos dispositivos constantes da lei n. 11.101/2005, restou pacificado a inexistência de sucessão obrigações trabalhistas aos adquirentes de empresas alienadas judicialmente em razão da falência.

<sup>65</sup> BRASÍLIA, Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento ao Recurso de Revista n. 87800-90.2008.5.01.0080**. Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Publicação: 15 dez 2017. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/>> Acesso em: 02 jan 2018.

<sup>66</sup> BRASÍLIA, Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n. 135300-52.2009.5.01.0005**. Relator: Douglas Alencar Rodrigues, Data de Publicação: 27 out 2017. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/>> Acesso em: 02 jan 2018.

## 7 DA RECUPERAÇÃO JUDICIAL E A SUCESSÃO DE EMPREGADORES

Conforme já exaurido, a lei 11.101/05 introduziu no ordenamento jurídico o instituto da recuperação judicial em substituição a concordata, cujo objetivo reside na manutenção e recuperação de empresas viáveis, como forma de viabilizar a superação da crise econômica e financeira do devedor, permitindo a manutenção da fonte produtora, do emprego dos trabalhadores e dos interesses dos credores, conforme artigo 47 da referida lei.

O intuito de recuperar a empresa se relaciona diretamente com os valores eleitos pelo legislador constitucional referentes à valorização social do trabalho e da livre iniciativa, bem como na função social da propriedade e na própria dignidade do indivíduo, através do alcance do pelo emprego, de forma que a recuperação deve ser priorizada em detrimento da falência:

RECUPERAÇÃO JUDICIAL – OBJETIVO PRIMORDIAL – CONCESSÃO – REQUISITOS LEGAIS OBSERVADOS – LEI 11.101/2005 – ESCOPO DE PRIVILEGIAR A RECUPERAÇÃO JUDICIAL EM RELAÇÃO À FALÊNCIA – RECURSO DESPROVIDO. – A doutrina e jurisprudência, tendo em vista a legislação atual que rege a espécie (Lei 11.101/2005), são no sentido de privilegiar e dar preferência à recuperação judicial da empresa em relação à falência, que só deve ser decretada em último caso e depois de esgotados todos os esforços para o objetivo principal da recuperação. Se foram cumpridos todos os requisitos legais, com aprovação do plano de recuperação judicial pela Assembleia Geral dos credores, com acompanhamento mensal, não há que se falar em vícios a inquinarem o plano, com azo a cumprir a teleologia da Lei 11.101/2005, precipuamente os preceitos encartados em seu art. 47.<sup>67</sup>

Entretanto, a recuperação somente deve ser utilizada por devedores em situação de crise transitória, sob a premissa que se uma empresa estiver em situação insolúvel e não há instituição financeira ou investidores interessados na aquisição de créditos, deve ser decretada a falência, vez que o mercado não tem solução para a crise daquela empresa<sup>68</sup>.

---

<sup>67</sup> MINAS GERAIS, Tribunal de Justiça. **Agravo de Instrumento n 1.0024.10.073244-5/004**. Relator: Geraldo Augusto. Data de Publicação: 26 abr. 2011. Disponível em: < <http://www.tjmg.jus.br/portal-tjmg/>> Acesso em: 15 nov. 2017.

<sup>68</sup> COELHO, Fábio Ulhoa. **Comentários à Lei de Falências e Recuperação de Empresas**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 162-167.

Por conseguinte, para a recuperação judicial o empresário ou as sociedades empresárias devem preencher os requisitos impostos no artigo 48 da LRF, bem como deve demonstrar sua viabilidade econômica através do plano de recuperação, discriminação pormenorizada dos meios de recuperação a ser empregado e laudo econômico-financeiro e de avaliação dos bens e ativos do devedor, segundo o artigo 53.

A lei em comento também traz no artigo 50 um rol exemplificativo de meios de recuperação judicial, entre eles o legislador autoriza a venda de filiais ou unidades produtivas isoladas da empresa. E para fomentar a superação de crises em empresas também estabeleceu no parágrafo único do artigo 60 que no caso de alienação desses ativos não haverá sucessão do arrematante nas obrigações do devedor, inclusive as de natureza tributária:

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.

Observa-se que o legislador se limitou quanto a previsão de ausência de sucessão tributária, não fazendo menção expressa quanto sobre a sucessão trabalhista, como ocorre ao disciplinar a falência no artigo 141, II, gerando divergência na doutrina e jurisprudência.

No processo legislativo originário da Lei nº 11.101/05, onde o projeto apresentado pelo Poder Executivo tramitou na Câmara de Deputados sob o nº 4.376/1993, e no Senado Federal sob nº 71/2003, foi proposta a Emenda nº 12-PLN, que propunha a exclusão expressa da sucessão trabalhista também na recuperação judicial. Esta proposta de emenda foi rejeitada em plenário, sob a alegação de que na recuperação judicial o produto da alienação do ativo não possui vinculação específica ao adimplemento de créditos, como ocorre na hipótese de falência:

A Emenda nº 12, do Senador Arthur Virgílio, que constitui reiteração de emenda apresentada pelo Senador Rodolpho Tourinho à Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania, visa modificar o parágrafo único do art.

60 do substitutivo, para estabelecer a não-responsabilização do arrematante pelo passivo trabalhista nas vendas judiciais de empresas no âmbito da recuperação judicial, ou seja, propõe o fim da sucessão trabalhista também na recuperação judicial. Nosso parecer é pela rejeição da emenda, porque a exclusão da sucessão trabalhista na recuperação judicial pode dar margem a fraudes aos direitos dos trabalhadores e a comportamentos oportunistas por parte de empresários. Além disso, é preciso ressaltar que - diferentemente do crédito tributário, protegido ao menos pela exigência de certidão negativa ou positiva com efeito de negativa para a concessão da recuperação judicial - o crédito trabalhista fica desguarnecido caso a empresa seja vendida e o valor apurado seja dissipado pela administração da empresa em recuperação judicial, já que não há, na recuperação judicial, ao contrário da falência, vinculação ou destinação específica desses valores.<sup>69</sup>

Neste sentido, Maurício Godinho Delgado afirma que a exceção prevista no artigo 141, da Lei 11.101/2005, não se aplicaria na recuperação judicial em face da interpretação lógico sistemática da lei falimentar do artigo 60, o qual não se referiu as obrigações trabalhistas e acidentárias devidas aos empregados, de forma que se torna inviável proceder com a interpretação extensiva de regras infraconstitucionais que apresentam vantagem empresaria e restringe os direitos individuais e sociais<sup>70</sup>.

Na mesma linha, Mauro Schiavi se refere a interpretação restritiva do artigo, vez que o tema trata de regra de exceção, além do mais, quando o legislador optou pela exclusão da sucessão, o fez expressamente<sup>71</sup>.

Inúmeros julgados reconheceram a prevalência dos artigos 10 e 448, da CLT em face da ausência de previsão expressa de exclusão da sucessão trabalhista na recuperação judicial na lei falimentar, impondo a interpretação restritiva:

RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA PELO PASSIVO TRABALHISTA. Hipótese em que verificada efetiva transferência da unidade econômico-jurídica da antiga Varig para a Varig Logística S/A, empresa que, por força do art. 2º, § 2º, da CLT, compõe grupo econômico com a Aéreo Transportes Aéreos S/A, vencedora do leilão Judicial. A norma contida no § único do art.60 da Lei 11.101/05 não veda expressamente a sucessão trabalhista, diferentemente do que fez a norma prevista no art. 141, II, da mesma lei, quando trata da alienação de ativos na falência. Interpretação histórica que culmina na aplicação da norma mais favorável, princípio basilar laboral. O direito não pode cancelar uma situação em que a 'nova' empresa (que

<sup>69</sup> BRASÍLIA. Diário do Senado Federal: 07 jul 2004, p. 21079 – 2115 e retificação publicada no Diário do Senado Federal, em 22 dez 2004, p. 44629.

<sup>70</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. Ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 470-471.

<sup>71</sup> SCHIAVI, Mauro. **Aspectos polêmicos e atuais da sucessão de empresas no Direito do Trabalho – Direito material e processual do Trabalho**. Disponível em: <<http://cursos.lacier.com.br/artigos/periodicos/Aspectos%20polemicos%20e%20atuais%20da%20sucessao%20trabalhista.pdf>>. Acesso em: 15 nov 2017.

ganhou todos os ativos, os vôos, os equipamentos, o programa smiles, etc.) não seja responsável pelas dívidas da 'velha' Varig. Interpretação consentânea com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III), dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, inciso IV), da valorização do trabalho humano (art. 170, caput) e, ainda, da função social da propriedade (art. 170, inciso II). Provimento negado.<sup>72</sup>

PLANO DE RECUPERAÇÃO JUDICIAL NÃO AFASTA SUCESSÃO TRABALHISTA. A continuidade da relação de emprego e da empresa constitui um dos princípios basilares do Direito do Trabalho e, juntamente com os princípios da intangibilidade objetiva dos contratos de trabalho e da despersonalização do empregador, conferem suporte teórico ao instituto justralhista da sucessão de empregadores regulada nos artigos 10 e 448, da CLT. Os empregados, portanto, não assumem os riscos do empreendimento, de modo que devem dispor das máximas garantias para verem adimplidos os seus créditos, mormente em face da sua natureza alimentar (art. 100, CF). Por seu turno, a partir de uma interpretação sistemática da Lei n. 11.101/05, que disciplina a recuperação judicial, a extrajudicial e a falência, não há que se concluir que o seu art. 60, parágrafo único, tenha excluído a sucessão empresarial nas hipóteses de recuperação judicial. Isso porque o legislador enfatizou ali a exclusão da sucessão do arrematante nas obrigações de natureza tributária do devedor, contudo, não previu a exclusão da sucessão trabalhista, como o fez expressamente no art. 141, inciso II, que diz respeito ao processo de falência. E outra não poderia ser a intenção do legislador, mesmo porque não se imagina que se investisse na figura de fraudador de dispositivos basilares da legislação trabalhista, como o são os artigos 10 e 448, da CLT, sob o pretexto de que a proteção ao crédito trabalhista poderia fazer tabula rasa da viabilidade do plano de recuperação judicial da empresa. Ademais, a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho e da livre iniciativa, previstos no art. 1º, incisos III e IV, da Constituição Federal, são fundamentos do Estado brasileiro.<sup>73</sup>

Em contrapartida, outros juristas como Fábio Ulhoa defendem que a inexistência de sucessão trabalhista na recuperação judicial representa mais um instrumento de efetivação do instituto, pois se a lei não ressalvasse a sucessão, seria mais provável que houvesse desinteresse de investidores em adquirir a filial ou a unidade posta à venda, o que impossibilitaria a recuperação ocasionando a perda de todos os credores.<sup>74</sup>

<sup>72</sup>RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário n. 01188-2006-023-04-00-9**. Relator: Ana Luisa Heinecke Kruse, Data de Publicação: 07 abr 2017. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/>> Acesso em: 02 jan 2018.

<sup>73</sup>BAHIA, Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. **Recurso ordinário n.777001220075050012** da Segunda turma. Relatora: Luiza Lomba. Data de Publicação: 25 jun 2008. Disponível em: <<http://www.trt5.jus.br/>> Acesso em 2 jan 2018.

<sup>74</sup>COELHO, Fábio Ulhoa. **Comentários à Lei de Falências e Recuperação de Empresas**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 239.

Sobre o tema o STF pacificou o entendimento na ADI 3.934/DF e na RE 583.955/RJ, e exarou pela constitucionalidade dos artigos 60, parágrafo único e 141, II da lei falimentar, optando pela excludente de sucessão trabalhista também na alienação de ativos da empresa como mecanismo final de busca da manutenção e reestruturação da empresa, enquanto atividade.

Ainda assim, a exoneração de encargos trabalhistas só poderá ser efetivada nos casos de alienação judicial no bojo da recuperação judicial, nas modalidades impostas nos artigos 142 e 144, cabendo ao juiz ordenar a venda dos ativos da empresa:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. EMPRESA EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL. ALIENAÇÃO OCORRIDA FORA DAS HIPÓTESES DOS ARTS. 142 E 144 DA LEI DE FALÊNCIAS. SUCESSÃO TRABALHISTA RECONHECIDA. Verifica-se no acórdão que o Tribunal Regional reconheceu a sucessão entre as empresas, porque a Parmalat (em recuperação judicial) vendeu parte de seus ativos (à empresa Etti), por meio de negociação particular. Fundamenta que a venda foi realizada antes e somente depois comunicada ao juízo, o qual a homologou, procedimento que não se coaduna com a lei, pois esta exige que o magistrado responsável pelo processo de recuperação judicial ordene ou autorize a alienação. A Turma Regional concluiu, assim, que a negociação se deu à margem dos parâmetros estabelecidos pelos artigos 142 e 144 da Lei nº 11.101/2005, e por isso mesmo não se pode ser considerada alienação judicial. Portanto, o fundamento utilizado pelo Tribunal Regional é de que a sucessão trabalhista somente pode ser afastada quando houver alienação judicial (hipóteses previstas nos arts. 142 e 144 da Lei de Falências), o que não ocorreu no caso. Fundamentada a decisão com base na interpretação dos arts. 142 e 144 da Lei nº 11.101/2005, não há falar em ofensa aos arts. 60 e 141, § 2º, da Lei de Falências, 5º, II, da Constituição Federal, 2º, § 2º, da CLT e 265 do Código Civil. Não desconstituídos os fundamentos do despacho denegatório, não prospera o agravo de instrumento destinado a viabilizar o trânsito do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. <sup>75</sup>

Portanto, restou consolidado que a sucessão trabalhista não se aplica a situações de alienação de ativos, nos moldes da lei falimentar, nos processos de falência e recuperação judicial.

Insta esclarecer que na modalidade de recuperação extrajudicial, que trata de acordo celebrado entre o devedor e seus credores, com o intuito de negociar dívidas da empresa, o devedor que preencher os requisitos do artigo 48 poderá requerer a homologação do planejamento firmado. Nesta hipótese, a lei expressamente não

---

<sup>75</sup> BRASÍLIA, Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento no **Recurso de Revista n. 698000720095150019** da Terceira Turma. Relator Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Publicação: 14 nov 2017. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/>> Acesso em: 02 jan 2018.

abrange a excludente sucessória, de forma que não interfere nos contratos de emprego, com fulcro nos artigos 161, § 1º, 163, § 1º e 83 da lei 11.101/05.

## 8 CONCLUSÃO

O Direito do Trabalho surgiu da necessidade de garantir melhores condições de labor e proteção ao trabalhador em face exploração do capital sobre o trabalho humano. Ao tutelar os interesses do obreiro, este ramo do Direito se encontra em consonância com os preceitos aduzidos na Constituição Federal, a qual estabeleceu no artigo 1º os fundamentos e objetivos do Estado Democrático de Direito, em especial a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho como mandamentos constitucionais a serem promovidos e efetivados pelo Estado.

Ao lado dos princípios gerais, o Direito do Trabalho consolidou princípios específicos que promovessem o amparo ao trabalhador, oferecendo tratamento jurídico superior a parte mais vulnerável da relação empregatícia, como o princípio basilar *in dubio pro operário* e suas vertentes que induzem a interpretação e aplicação das normas mais favoráveis ao trabalhador, princípio da não irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas e primazia da realidade.

O princípio da continuidade da relação de emprego dispõe sobre a permanência do vínculo empregatício como garantia de estabilidade e subsistência dos créditos trabalhistas, vez que a relação não se esgota com as modificações contratuais ou com a realização de determinado ato. O legislador ao conceituar empregador como empresa individual e coletiva, artigo 2º da CLT, teve como escopo despersonalizar a figura do empregador, não vinculando o contrato de trabalho a pessoa física ou jurídica, e sim a atividade empresarial, de forma a inserir o empregado no acervo patrimonial da empresa, priorizando a continuidade da relação empregatícia em frente a qualquer modificação do sujeito passivo.

Portanto, as alterações contratuais no que tange as mudanças estruturais ou de propriedade não afetarão os contratos de emprego em cursos e os direitos adquiridos pelos empregados, assumindo o novo adquirente a responsabilidade quanto aos créditos e dívidas trabalhistas derivados do antigo titular.

Não obstante, os objetivos justralhistas de proteção ao empregado também se correlacionam com o princípio da preservação da empresa. Isto porque, o Direito do Trabalho reconhece de longa data a vinculação entre a subsistência da empresa e a promoção do emprego, vez que existência da empresa representa um meio de proteção ao trabalhador na medida que cria de postos de trabalho e garante a manutenção do seu sustento.

O antigo sistema concursal brasileiro tinha como enfoque o procedimento liquidatário do patrimônio do devedor insolvente e a eliminação da empresa economicamente ineficiente. Ocorre que a evolução dos seguimentos empresariais passou a exigir reforma dos preceitos falimentar para adequação do sistema a nova realidade comercial.

Com o advento da lei n 11.105/05, denominada de lei de Recuperação e Falência – LRF, introduziu inovações em relação antigo sistema legal, ao passo que revisou todo o regime falimentar, extinguindo o instituto da concordata, bem como previu novo modelo, a recuperação judicial e extrajudicial da empresa. Observa-se que houve a consagração do processo recuperatório, ao passo que elenca o princípio da preservação da empresa como diretriz para elaboração, interpretação e aplicação das normas de direito falimentar, e traz institutos jurídicos que visam a reestruturação econômica de empresas em dificuldades o Direito Falimentar e Recuperacional, tem como seu objetivo principal a sobrevivência da atividade produtiva viável e preservação dos interesses dos credores aliada a função social da empresa, priorizando diversos mecanismos para superação da situação de crise econômica e financeira do devedor.

Resta evidente houve a reformulação no ordenamento, vez que ainda que haja a dissolução da empresa deve-se sobrevivência da atividade empresarial, como objetivo promover o afastamento do devedor de suas atividades, visando preservar e otimizar a utilização dos bens ativos e recursos produtivos, inclusive os intangíveis, da empresa.

Neste viés, a legislação desenvolveu mecanismos para preservação da empresa e estimular a transmissão do patrimônio, como a alienação antecipada dos bens, a priorização da venda em bloco dos ativos do devedor, bem como estabeleceu também a inexistência de sucessão fiscal e trabalhista na venda de bens da massa falida. Isto porque, a sucessão de empregadores encontra óbice nos procedimentos concursais de

falência e recuperação judicial, na medida que incoerência da sucessão inviabilizaria tais procedimentos, não haveria interessados na aquisição do patrimônio do falido, o que ocasionaria o insucesso do procedimento e perda de benefícios sociais gerados com a manutenção da empresa.

O artigo 141 da lei n. 11.101/05 é expresso ao dispor que na falência não há sucessão dos débitos do falido pelo adquirente da empresa, incluindo-se os derivados de tributos, da legislação do trabalho e de acidentes de trabalho, de forma que os empregados do devedor falido serão contratados mediante novos contratos de trabalho pelo arrematante, não respondendo este por obrigações do contrato anterior. Enquanto, o parágrafo único do artigo 60 do mesmo diploma estabelece que no caso de alienação de ativos na recuperação judicial, não haverá sucessão do arrematante nas obrigações do devedor, inclusive as de natureza tributária.

A nova regulamentação ao priorizar a reestruturação das atividades empresariais a qualquer custo, apresentou-se divergente aos fundamentos do Estado Democrático de Direito, e aos princípios e normas trabalhistas, fomentando polêmica e divergência nos tribunais superiores.

Sob a ótica trabalhista, pacificou-se o princípio da proteção ao trabalhador, o qual condiciona a aplicação da norma mais favorável quando da existência de mais de uma norma aplicável ao caso concreto. O artigo 10 da CLT firmou que qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados, bem como os artigos 448 e 449 da Consolidação prevêm, respectivamente, que a mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalhos dos respectivos empregados e que os direitos oriundos da existência do contrato de trabalhos subsistirão em caso de falência, concordata ou dissolução da empresa. Os preceitos trabalhistas buscaram a proteção ao obreiro através da manutenção do emprego frente as alterações empresariais.

Neste cenário, foi proposta Ação Direta de Inconstitucionalidade - ADI n. 3.934 pelo Partido Democrático Trabalhista (PDT) para declarar a inconstitucionalidade do art. 60, parágrafo único, o inciso II, do art. 141, e dos incisos I e VI, alínea c, do art. 83, da LFR, vez que os dispositivos representam afronta aos artigos 1º, inciso III e IV, 6º, 7º, inciso I e 170, inciso VIII, da Constituição Federal de 1988.

O Supremo Tribunal Federal (STF) julgou improcedente a ADI n. 3.934, sob a alegação que o legislador infraconstitucional no juízo de ponderação optou por escolher entre os distintos valores e princípios constitucionais, aqueles que mais adequam a disciplinar a falência e a recuperação judicial, em especial os direitos de seus credores, inclusive os credores trabalhistas, sendo a lei resultado da necessidade de preservar-se o sistema produtivo nacional inserido em uma ordem econômica mundial caracterizada, de um lado, pela concorrência predatória entre seus principais agentes e, de outro, pela eclosão de crises globais cíclicas altamente desagregadoras.

Aduz o voto do Relator Ricardo Lewandowski que o legislador ao estabelecer que adquirentes de empresas alienadas judicialmente não assumiriam os débitos trabalhistas, por sucessão, optou pela preservação da empresa, otimizando a concreção de valores constitucionais da livre iniciativa e função social da propriedade, de forma que o processo falimentar não visa somente a superação da empresa vergastada por uma crise econômica ou financeira mas também busca preservar, o mais possível, os vínculos trabalhistas e a cadeia de fornecedores com os quais ela guarda verdadeira relação simbiótica.

Logo, o referido julgado pacificou o tema ao decidir sobre a constitucionalidade dos artigos. 60, parágrafo único, o inciso II, do art. 141, e dos incisos I e VI, alínea c, do art. 83, da LFR, reconhece da ausência de sucessão trabalhista na hipótese de alienação de estabelecimentos ou filial no bojo da falência e da recuperação judicial.

Não obstante a premissa falimentar de exoneração de sucessão revela-se como um meio atrativo de recuperação de empresas em crise, é necessário harmonizar e aprimorar o procedimento falimentar com a garantia dos direitos laborais, permitindo não só a reestruturação das atividades empresarias, bem como preservação os interesses trabalhistas e a eventuais créditos não adimplidos.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, JÚLIA CORRÊA. **Os créditos trabalhistas nas sucessões de empresas.** Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/os-cr%C3%A9ditos-trabalhistas-na-sucess%C3%A3o-de-empresas-an%C3%A1lise-cr%C3%ADtica-da-lei-n%C2%BA-1110105>>. Acesso em: 15 nov 2017.

BELMONTE, Alexandre Agra. A responsabilidade da empresa por sucessão e suas exceções. **Revista do TRT/EMATRA - 1ª Região**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 44, jul./dez. 2007.

CAIRO JÚNIOR, José. **Direito do Trabalho**. vol I. Salvador: Juspodvm, 2016.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Manual de direito Comercial**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Comentários à Lei de Falências e Recuperação de Empresas**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. Ed. São Paulo: LTr, 2016.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed., rev., e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

GARDINO, Adriana Valéria Pugliesi. **A falência e a preservação da empresa: compatibilidade?**. 2012. Dissertação (Doutorado em Direito) Universidade de São Paulo, São Paulo.

JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Sucessão Trabalhista**. São Paulo: LTr, 2001.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**.8.ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

LIMA, Renata Albuquerque; MAGALHÃES, Átila de Alencar Araripe. **A impossibilidade de sucessão das dívidas no processo de falência diante da alienação do estabelecimento empresarial: meios de preservação da atividade empresarial**. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=f5dd07d944fdcaba>>. Acesso em: 17 nov 2017.

LIMA, Renata Albuquerque; MESQUITA, Luís Gustavo Magalhães. **O empregador e a sucessão trabalhista: efeitos e suas exceções de acordo com o entendimento jurisprudencial**. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=40c58ee85cc79063>>. Acesso em: 15 nov 2017.

LOURENÇO, Adaumirton Dias. **Contribuições do princípio da despersonalização do empregador para a melhoria da condição social dos trabalhadores**. 2001. Dissertação (Pós-graduação em Direito) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa.

MAGALHÃES, Maria Lúcia Cardoso de. **A responsabilidade trabalhista nos notários e registradores de imóveis**. Disponível em: <[https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_74/Maria\\_Magalhaes.pdf](https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_74/Maria_Magalhaes.pdf)>. Acesso em: 17 nov 2017.

MAMEDE, Gladston. **Direito empresarial brasileiro: falência e recuperação de empresas**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 33.ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

PEREIRA, Thomaz Henrique Junqueira de. **Princípios do direito falimentar e recuperacional brasileiro**. 2009. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.

PINTO, José Augusto Pinto. **Tratado de direito material do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**.27.ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

REQUIÃO, Rubens. **Curso de Direito Falimentar**. 16<sup>a</sup> ed. São Paulo: Saraiva, 1995.

RIBEIRO, André de Melo. **O direito do trabalho e a preservação da empresa no novo direito concursal: a lei n. 11.101/2005 e a sucessão de empregadores**. 2009. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de São Paulo, São Paulo.

RODRIGUES, Sérgio Campos. **Mitigação do direito do trabalho como forma de proteção do trabalhador na lei 11.101.05: uma análise econômica**. 2019. Dissertação (Pós Graduação em Direito) – Faculdade de Direito Milton Campos, Minas Gerais.

SATTA, Salvatore. **Instituciones del derecho de quiebra**. Buenos Aires: Ediciones Jurídicas Europa- América, 1951.

SCHIAVI, Mauro. **Aspectos polêmicos e atuais da sucessão de empresas no Direito do Trabalho – Direito material e processual do Trabalho**. Disponível

em:<<http://cursos.lacier.com.br/artigos/periodicos/Aspectos%20polemicos%20e%20atuais%20da%20sucessao%20trabalhista.pdf>>. Acesso em: 15 nov 2017.

SENA, Adriana Goulart de. **A nova caracterização da sucessão trabalhista**. São Paulo: LTr, 2000.

SILVA, Helena Cordeiro. **A sucessão trabalhista nas atividades notarial e registral**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/10708/a-sucessao-trabalhista-nas-atividades-notarial-e-registral>>. Acesso em: 12 set 2017.

SIMÕES, Flávia. **Aspectos trabalhistas na lei de falência**. Disponível em: <<https://www.conteudojuridico.com.br/pdf/cj029106.pdf>> Acesso em: 17 nov 2017.

SOUZA JÚNIOR, Francisco Satiro de; PITOMBO, Antônio Sérgio A. de Moraes (Coord.). **Comentários à Lei de Recuperação de Empresas e Falência: Lei 11.101/05**. 2. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2007.

SOUZA, Marcelo Papaléo de. **A Lei de recuperação e falência e suas consequências no direito e no processo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009.

ZANOTI, Luiz Antonio Ramalho; ZANOTI, André Luiz. **A preservação da empresa sob o enfoque da nova lei de falência e de recuperação de empresas**. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=9874>>. Acesso em: 16 set 2017