

CAPÍTULO XII

OS IMPACTOS DA LEI DE RECUPERAÇÃO E FALÊNCIAS NOS CRÉDITOS TRABALHISTAS

Tiago Barreto Souza de Matos¹

SUMÁRIO: 1. Considerações iniciais; 2. Os créditos e a execução trabalhista; 3. A recuperação judicial e seus reflexos no âmbito laboral; 4. A falência e seus reflexos no âmbito laboral; 5. Considerações finais. 6. Referências

RESUMO: O presente trabalho pretende analisar as implicações da Lei n. 11.101/2005 (LRF) nos créditos trabalhistas, tanto no aspecto material quanto no processual, investigando, através da comparação dos textos normativos, sobretudo, se a referida lei mitigou determinados preceitos constitucionais, haja vista a expressa proteção ofertada aos direitos do trabalhador pela Carta Maior. Tudo isso, mediante uma abordagem interdisciplinar entre o Direito Comercial, especialmente o Direito Falimentar, e o Direito do Trabalho, vez que a complexidade do tema, bem como seus variados efeitos exigem, não esquecendo, ainda, da necessária leitura constitucional. Avaliando, por fim, a ocorrência ou não da controversa “flexibilização” de direitos trabalhistas, objetivando assessorar na interpretação da citada lei no campo laboral.

PALAVRAS-CHAVE: Créditos Trabalhistas; Falência; Execução Trabalhista; Direito Comercial; Direito Constitucional.

ABSTRACT: This paper aims to analyze the implications of Law n. 11.101/2005 (Fiscal Responsibility Law) in labor credits, both in material aspect as the procedural, investigating, by comparing the normative texts, mainly if this law mitigated certain constitutional provisions, given the express protection offer to worker's rights by the Federal Constitution. All this through an interdisciplinary approach between the Commercial Law, especially the Bankruptcy Law, and Labor Law, since the complexity of the subject, as well as its varied effects require, not forgetting also the necessary constitutional reading. Assessing, finally, the presence or absence of the controversial "flexibility" of labor rights, aiming to assist in the interpretation of that law in the employment field.

Key-Words: Labor Credits; Bankruptcy; Labour Execution; Commercial Law; Constitutional Law.

1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A atual maneira como são desenvolvidas as atividades produtivas e financeiras aproximam, de maneira bastante peculiar, ramos aparentemente distintos do estudo jurídico. Partindo dessa ideia, é possível extrair uma análise unificada acerca da relação entre empregado e empresa.

1 Graduando do Curso de Direito da Universidade Federal da Bahia – UFBA.

O Direito do Trabalho surge, historicamente, em meio aos conflitos sociais provocados pelos novos paradigmas criados pelo movimento conhecido como Revolução Industrial. Nesse conjunto, constatou-se a necessidade de proteção dos trabalhadores frente à burguesia ávida pelo lucro. O processo de construção do direito do trabalho e demais direitos sociais decorreu do conflito de classes, já sua edificação e crescimento provieram de uma série de acontecimentos historicamente favoráveis.

O Direito Comercial surge em um contexto distinto, objetivando a superação dos conflitos de interesse entre os exercentes de atividades econômicas de produção ou circulação de bens ou serviços. Não apenas as atividades especificamente comerciais, mas também as industriais, bancárias, securitárias, de prestação de serviços e outras estão sujeitas aos parâmetros de resolução de conflitos estudados pelo direito comercial.

De forma mais específica, atentos ao presente estudo, é possível observar a justificada visão protecionista dada ao trabalhador pelo direito laboral. Em tempo que no Direito Comercial, em relação à falência, a proteção está voltada para o interesse dos credores.

No que tange ao direito concursal, a legislação anterior à Lei n. 11.101/2005 se mostrava ultrapassada, de maneira que não atendia mais às novas realidades da sociedade. A atual legislação se mostra complexa e demonstra interação com diversos ramos do direito, provocando, inclusive, implicações no âmbito material e processual trabalhista.

A legislação falimentar atual trouxe, como serão vistos, reflexos importantes para o direito laboral, e, diferente da legislação anterior, além do âmbito processual, refletiu, também, no âmbito material.

Através do presente artigo busca-se realizar uma análise entre os direitos trabalhistas vigentes e a citada lei falimentar, mirando investigar a ocorrência da “flexibilização” de determinados preceitos laborais, como, por exemplo, em relação aos créditos do trabalhador e a sucessão de empregadores.

2. OS CRÉDITOS E A EXECUÇÃO TRABALHISTA

Constituem créditos trabalhistas os valores oriundos das obrigações previstas na legislação laboral, incluindo-se nesta espécie os créditos constituídos em decorrência de acidente de trabalho.

A contraprestação destinada ao trabalhador possui natureza alimentar e preferencial (§ 1º do art. 100 da CF/88 c/c art. 186 do CTN), pois se configura como patrimônio social mínimo dos trabalhadores inerente à sua subsistência e necessidades básicas, art. 6º c/c art. 7º da CF/88.

É possível notar que a Constituição de 1988 traz, de maneira expressa, inúmeros direitos sociais. Costume, em parte, iniciado pela Carta de 1934 que incluiu, de forma pioneira, os direitos sociais em seu texto. A Carta de 1988 ampliou o catálogo, de modo que os direitos trabalhistas foram contemplados nesse rol, conferindo, inclusive, destaque para inúmeros casos, conforme se observa

através da análise do art. 7º da CF.

Assim, a Constituição traçou contornos ao poder de conformação do legislador infraconstitucional para elaboração de leis trabalhistas e dos contratantes quando da celebração do contrato de trabalho. Nesse sentido, Mendes e Branco (2011, p. 684) dispõem “Algumas normas constantes do catálogo de direitos previstos no art. 7º, CF, indicam que o constituinte pretendeu explicitar, em verdade, um dever geral de proteção por parte do legislador (Schutzpflicht)”.

Dentre as inúmeras garantias trabalhistas presentes no art. 7º da CF, merecem destaque, no presente estudo, as relacionadas ao crédito do trabalho, vez que se destinam ao sustento do trabalhador e de seus dependentes. Acerca da importância da contraprestação ao trabalhador afirma, com notável sabedoria, Luciano Martinez (2011, p. 429):

As principais expectativas e anseios do trabalhador terminam no momento em que lhe são outorgadas, de modo integral e correto, e por força do ajuste firmado, as verbas retributivas da sua força laboral. Fala-se em expectativa porque o empregado, crendo em promessa retributiva futura, antecipa seu trabalho na esperança de conquistar, ao final de um período de espera, os meios que lhe garantam a subsistência própria e familiar. Trata-se de um ato de fé do operário, que oferece seu empenho e ânimo em troca de um retorno pecuniário patronal.

Verifica-se, portanto, o indiscutível prestígio dos créditos trabalhistas, bem como seu caráter alimentar, merecendo, assim, toda a proteção possível que vise garantir sua satisfação por parte do empregado, ressaltando que qualquer forma de obstáculo ao recebimento do referido crédito é uma afronta aos preceitos constitucionais citados.

No que se refere à execução, sua importância é, sem dúvida, enorme, uma vez que transforma o comando abstrato em realidade, tornando palpável o direito discutido na fase cognitiva do processo. Assim, superada a atividade jurisdicional que visa à certificação do direito, na qual se analisa a qual das partes assiste razão, deve ocorrer o cumprimento espontâneo ou a atividade para realização concreta e forçada do direito estabelecido.

Especialmente no processo trabalhista – no qual a maioria das demandas possuem natureza condenatória -, além da busca do trabalhador pelo reconhecimento do seu direito pelo Estado, há, também, a busca pela materialização do direito em recursos para o seu sustento e dos seus familiares, haja vista a, anteriormente, mencionada importância do crédito trabalhista.

Nesse sentido, Mauro Schiavi (2011, p. 869) anota com a lucidez que lhe é peculiar:

No nosso sentir, a execução trabalhista consiste num conjunto de atos praticados pela Justiça do Trabalho destinados à satisfação de uma obrigação consagrada num título executivo judicial ou extrajudicial, da competência da Justiça do Trabalho, não voluntariamente satisfeita pelo devedor, contra a vontade deste último.

Mas não é novidade que o processo executivo, seja no âmbito laboral ou não, é um problema no atual cenário do judiciário brasileiro. A afirmativa comprova-se com os dados apresentados pelo CNJ, em que pese seja a Justiça do trabalho conhecida por sua celeridade e eficiência, os números se mostram satisfatórios somente na fase cognitiva, porquanto a taxa de congestionamento, no ano de 2012², no processo de cognição foi de 30,7% (trinta inteiros e sete décimos por cento), enquanto no processo de execução foi de 69% (sessenta e nove por cento).

Esse problema traz à tona a questão da efetividade da jurisdição no Brasil, de modo que muito se tem feito para mudar a contemporânea realidade. Nesse sentido, foi mudado o atual entendimento do CPC no que tange ao processo executivo, causando, inclusive, celeuma a respeito dos seus reflexos no processo laboral.

Com o intuito de tornar o processo executivo mais célere e eficaz, entre outros objetivos, houve o advento da Lei 11.232/2005, promovendo duas concepções acerca da autonomia da execução: a execução como processo autônomo e; a execução como fase do processo de conhecimento (sincretismo processual).

Segundo os defensores do sincretismo processual, a finalidade seria tornar o processo cognitivo célere e eficaz. Enquanto os defensores da segunda tese alegam o princípio do devido processo legal, afirmando a notável divisão estabelecida pelo legislador entre o processo cognitivo e o executivo, destacando, inclusive, a necessidade de citação do executado, conforme art. 880 da CLT.

Indicam Rodolfo Palmplona Filho e Tercio Souza (2014, p. 550 -551) com, indiscutível, clareza:

[...] Por questão de princípio, entendemos não se pode simplesmente ignorar o modo como fora definido pelo legislador para a satisfação dos créditos no âmbito dos conflitos laborais, mesmo porque das cláusulas constitucionais de maior relevância para o processo é justamente aquela que além para o processo legal. E assim sendo, enquanto vigente a sistemática prevista no art. 880, da CLT, que impõe inclusive a citação do executado, parece certa a aludida autonomia do processo de conhecimento e executivo.

Após a ressalva da celeuma doutrinária, mostra-se importante destacar, no estudo em questão, os aspectos práticos da execução trabalhista. Como foi supracitado pode ocorrer o cumprimento voluntário que irá encerrar a prestação jurisdicional ou haverá necessidade de uma atividade jurisdicional destinada a satisfazer a obrigação determinada.

A característica da simplicidade tão presente no processo trabalhista se faz presente também no âmbito executivo, dado que se preocupou o legislador em privar o processo laboral de inúmeros formalismos e detalhes, presentes no processo comum, objetivando a celeridade na satisfação do crédito trabalhista, em virtude de sua notável natureza. Portanto, é possível notar que os atos proces-

2

http://www.cnj.jus.br/images/pesquisas-judiciarias/Publicacoes/rel_completo_trabalho.pdf. Acesso em 02/07/2015 às 20h.

suais executórios, apesar de distintos, estão agrupados.

No presente estudo, é imprescindível discutir-se a execução contra devedor em estado falimentar. De forma que no caso do devedor em recuperação judicial há três correntes que tentam explicar a sujeição à jurisdição trabalhista, como Rodolfo Palmplona Filho e Tercio Souza (2014, p. 646): I) a execução atraída para o juízo da falência; II) a não necessidade de habilitação na falência e; III) caso os bens sejam penhorados antes da decretação da falência, não serão alcançados pelo juízo falimentar. Tema que futuramente será abordado.

3. A RECUPERAÇÃO JUDICIAL E SEUS REFLEXOS NO ÂMBITO LABORAL

A recuperação judicial foi uma novidade na atual legislação concursal, substituindo a concordata presente no ultrapassado diploma legal revogado, como já dito, pela Lei 11.101/2005. Houve, na prática, uma preocupação em diferenciar a empresa economicamente viável da inviável, de modo que foi dado às empresas viáveis o direito de tentar se recuperar após um período de crise econômica.

Em síntese, a recuperação judicial tem por objetivo viabilizar a superação da situação de crise econômico-financeira do devedor, promovendo, assim a preservação da empresa, sua função social e o estímulo à atividade econômica (MARTINS, 2015, p. 386). Cumprido os requisitos legais, o empresário pode requerer em juízo que sejam autorizadas medidas que permitam que a empresa se recupere, objetivando mitigar o possível prejuízo aos credores, bem como continuar no mercado.

Existem variadas consequências da recuperação judicial para os credores, inclusive os credores trabalhistas. Merece destaque, ainda, o fato dessas consequências não atingirem os credores trabalhistas quando o devedor for microempresa ou empresa de pequeno porte e optar pela recuperação especial, conforme arts. 70 a 72 da LRF.

Iniciada a recuperação judicial, o credor trabalhista fica sujeito à recuperação do empresário ou da sociedade empresária, considerando a ressalva anteriormente feita em relação à recuperação especial. De maneira que a recuperação resultará na novação dos créditos anteriores ao pedido.

Assim, o credor trabalhista deverá se habilitar no quadro-geral de credores. Nesse ponto há uma discussão doutrinária acerca da necessidade de apuração prévia junto à Justiça do trabalho para avaliar a existência e o valor do crédito. Parte da doutrina entende pela desnecessidade de ação trabalhista anterior, posto que o crédito trabalhista possa ser reconhecido em fase administrativa.

Na precisa observação de Marcelo Papaléo de Souza (2009, p. 263):

Não se concorda com o entendimento referido diante do disposto na própria LRF, art. 6º, § 2º, pois não se pode exigir do credor trabalhista a obrigatoriedade da propositura da ação junto à Justiça do Trabalho para o reconhecimento do seu crédito. O crédito trabalhista pode ser reconhecido pelo admi-

nistrador judicial sem que decorra necessariamente de título executivo judicial. Ademais, no caso trabalhista, podemos observar que vários documentos podem caracterizar o débito, como, por exemplo, o termo de rescisão contratual não quitado, extrato dos valores do FGTS, recibos salariais não quitados, entre vários outros.

A legislação concursal prevê o prazo máximo de 1 (um) ano para o pagamento dos créditos derivados da legislação do trabalho ou decorrentes de acidentes de trabalho no plano de recuperação judicial. Define, também, prazo máximo de 30 (trinta) dias para o pagamento dos créditos de natureza salarial vencidos nos 3 (três) meses anteriores ao pedido de recuperação judicial, limitando a 5 (cinco) salários mínimos por trabalhador, conforme inteligência do art. 54 da LRF.

Outro ponto previsto na lei 11.101/2005, especialmente relacionado à recuperação judicial, que impacta no campo laboral é a possibilidade de redução salarial, compensação de horários e redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva (art. 50, VII da LRF).

No que se refere ao aspecto processual trabalhista, a nova lei traz alguns efeitos, como, por exemplo, a suspensão da prescrição, ações e execuções. De acordo com o artigo 6º, do referido diploma legal, esses efeitos ocorrerão a partir do deferimento do processamento da recuperação judicial, não sendo a já citada recuperação especial.

Dentre os efeitos citados, merece destaque a suspensão das execuções trabalhistas, por conta da sua – já exposta – importância. Segundo o § 2º do art. 6º da LRF, a competência será da justiça especializada até a apuração do respectivo crédito, que será inscrito no quadro geral de credores. Os bens já penhorados em execução trabalhista não podem ser incluídos na recuperação judicial, porquanto não existe previsão legal.

A respeito da sucessão na recuperação judicial - conforme art. 60, § único da LRF –, no caso de alienação do patrimônio, este estará livre de qualquer ônus e não haverá sucessão do arrematante nas obrigações do devedor.

4. A FALÊNCIA E SEUS REFLEXOS NO ÂMBITO LABORAL

A falência é o estado de insolvência do devedor empresário, o qual se revela pela insuficiência no valor de seus ativos (bens e direitos patrimoniais) para o pagamento de todo seu passivo (obrigações vencidas e vincendas), ainda que por mera presunção legal. Segundo Amador Paes de Almeida (2007, p.23), “falência é um processo de execução coletiva contra o devedor insolvente”. No processo de falência ocorre o concurso de credores, razão pela qual o processo falimentar é também chamado de concursal.

O processo para decretação da falência é de competência da Justiça Estadual da comarca do principal estabelecimento do devedor. De igual modo, como a recuperação judicial, a falência está regulada pela lei 11.101/2005, implicando consequências em diversos âmbitos do direito, não sendo diferente na esfera laboral – material e processual –, fato não verificado na legislação revogada (De-

creto-Lei n. 7.661/1945).

De início, cabe explicar que o processo falimentar é uma execução coletiva, de modo que ocorre a reunião dos credores, formando a denominada massa falida subjetiva, enquanto o patrimônio do falido forma a massa falida objetiva. A intenção é propor tratamento igualitário a todos da mesma categoria, ou seja, os credores da mesma classe receberão conjuntamente na proporção de seus créditos (SOUZA, 2009, p. 46).

Em relação à falência notam-se quatro categorias de créditos trabalhistas, são elas: I) extra-concursais – são os créditos decorrentes do trabalho realizado após o deferimento da recuperação judicial (art. 84, I da LRF); II) preferenciais – são os derivados da legislação trabalhista, limitados a 150 (cento e cinquenta) salários mínimos (art. 83, I da LRF); III) os equiparados aos quirografários – são os que excedem o limite dos preferenciais (art. 83, VI, “c” da LRF); IV) subquirografários – são os decorrentes das multas previstas na CLT.

Importante ressaltar que, assim como na recuperação judicial, existe a figura do pronto-pago na falência. Os créditos trabalhistas de natureza salarial vencidos nos 3 (três) meses anteriores à decretação da falência, até o limite de 5 (cinco) salários mínimos, serão pagos assim que haja disponibilidade (art. 151 da LRF). Outro ponto que merece evidência é a possibilidade, diferente da legislação revogada, da exigibilidade de multa e penalidades, em outras palavras, é possível a exigência dos créditos subquirografários e os decorrentes de ato ilícito (art. 83, VII da LRF).

No aspecto processual, a falência, em regra, provoca a suspensão das execuções singulares, objetivando a igualdade entre todos os credores, bem como ocorre a suspensão da prescrição e das ações. Nas ações trabalhistas, assim como na recuperação judicial, a competência da justiça do trabalho será até a quantificação, não influenciando na parte cognitiva (SOUZA, 2009, p. 276).

Como anteriormente tratado, a competência do juízo trabalhista limita-se até à definição dos valores dos créditos trabalhistas, posteriormente, a fase executória será submetida ao juízo universal da falência. A justificativa é proporcionar a igualdade entre os credores, objetivando diminuir os prejuízos.

Quanto à sucessão trabalhista, a falência, assim como a recuperação judicial, isenta o objeto da alienação de qualquer ônus e o arrematante de qualquer obrigação do devedor, de acordo com a previsão legal do art. 141, II da LRF.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo em tela se mostra desafiador, dada a interação de áreas bastante distintas do ensino jurídico, as quais, muitas vezes, caminham em sentidos diametralmente opostos. Enquanto o Direito do Trabalho preocupa-se com a tutela do trabalhador, o Direito Comercial preocupa-se com a atividade empresarial, da produção e circulação de bens e serviços.

Notadamente no Direito Falimentar, há a clara preocupação com os credores, bem como –

visível na nova legislação – com a viabilidade do negócio, pois oferece possibilidade de recuperação para a empresa em crise, diferenciando a empresa viável da inviável, concepção resultante das novas demandas da sociedade.

A Lei n 11.101/2005, que regulamenta a recuperação judicial e a falência do devedor, provoca, como já demonstrado, inúmeras implicações aos credores trabalhistas, seja no aspecto material ou processual.

Como se trata de um estudo interdisciplinar, é preciso fazer uma análise sob a ótica dos preceitos laborais e dos preceitos concursais, ponderando suas aplicações e, logicamente, em todas as hipóteses realizando uma leitura constitucional das variadas situações.

Partindo dessa premissa, nota-se que houve a “flexibilização” de direitos trabalhistas ao limitar o recebimento dos créditos no pronto-pago, seja na recuperação judicial ou na falência; ao, também, limitar a ordem de preferência do crédito trabalhista até 150 (cento e cinquenta) salários mínimos no caso de falência; e na inclusão do crédito trabalhista na recuperação judicial, enquanto ocorre a proteção patrimonial.

Em contraponto - mas ainda partindo da premissa da leitura constitucional -, no que se refere à execução, embora alguns sustentem que o juízo trabalhista deva prosseguir com a execução singular, não demonstra ser a melhor opção, dado que a execução coletiva irá promover um tratamento equitativo aos credores, evitando a satisfação integral apenas de alguns. De igual modo, em relação à sucessão da responsabilidade parece acertada a posição, embora existam as previsões dos arts. 10 e 448 da CLT, a qual defende que não deva suceder ao alienante, haja vista que assim ocorrerá a maximização do ativo, favorecendo, conseqüentemente, uma satisfação mais eficaz dos créditos, beneficiando a todos.

Por fim, aqui se defendeu que embora a Lei de Recuperação e Falência mitigue alguns direitos fundamentais, traz, ao mesmo tempo, determinadas vantagens, de modo que cabe ao intérprete realizar uma leitura constitucional no momento de aplicação da legislação, corrigindo os erros do legislador infraconstitucional e fazendo prevalecer os princípios da Carta Maior.

6. REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Amador Paes de. **Curso de Falência e Concordata**. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de Direito Comercial**, volume 1. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

FILHO, Rodolfo Pamplona; SOUZA, Tércio. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 01. ed. Marcial Pons, São Paulo, 2014.

KLIPPEL, Rodrigo; BASTOS, Antônio Adonias. **Manual de Direito Processual Civil**. 04. ed. Jus Podvim, Salvador, 2014.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 05. ed. São Paulo, Saraiva, 2011.

OS IMPACTOS DA LEI DE RECUPERAÇÃO E FALÊNCIAS NOS CRÉDITOS TRABALHISTAS

MARTINS, Sergio Pinto. **Instituições de Direito Público e Privado**. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 6 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2011.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. 04. ed. São Paulo: LTR, 2011.

SOUZA, Marcelo Papaleo de. **A Lei Recuperação e Falência e suas consequências no direito e no processo do trabalho**. 03. ed. São Paulo, LTR, 2009.