

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA**

**FACULDADE DE DIREITO**

**SAMI SANCHEZ JÚNIOR**

**A SUCESSÃO DE EMPREGADORES À LUZ DA FUNÇÃO SOCIAL  
DA EMPRESA EM FALÊNCIA**

**Juiz de Fora  
2020**

**SAMI SANCHEZ JÚNIOR**

**A SUCESSÃO DE EMPREGADORES À LUZ DA FUNÇÃO SOCIAL  
DA EMPRESA EM FALÊNCIA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel. Na área de concentração Direito sob orientação do Prof. Dr. Flávio Bellini de Oliveira Salles.

**Juiz de Fora  
2020**

# **FOLHA DE APROVAÇÃO**

**SAMI SANCHEZ JÚNIOR**

## **A SUCESSÃO DE EMPREGADORES À LUZ DA FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA EM FALÊNCIA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora, como requisito parcial a obtenção do grau de Bacharel. Na área de concentração Direito submetida à Banca Examinadora composta pelos membros:

---

Prof. Dr. Flávio Bellini de Oliveira Salles - Orientador  
Universidade Federal de Juiz de Fora

---

Profa. Dra. Karen Arthur  
Universidade Federal de Juiz de Fora

---

Prof. Ms. Rodrigo Costa Yehia Castro  
Universidade Federal de Juiz de Fora

PARECER DA BANCA

( ) APROVADO

( ) REPROVADO

Juiz de Fora, 17 de Novembro de 2020

## AGRADECIMENTOS

Agradeço....

Verdadeiramente a Deus por ter me dado a oportunidade de ingressar na Faculdade de Direito da UFJF e ter me concedido forças para concluí-la.

Ao meu filho, Pedro, porque precisou entender que de vez em quando papai tinha que estudar e não podia brincar... Pelo menos naquela hora.

À Fabrícia, minha esposa, por ter transformado o meu sonho em seu sonho. Acordar cedo, chegar mais tarde em casa... Tudo em função dos meus horários de aulas.

Aos meus pais pelo apoio total: pegar o Pedro na escola para que pudesse ficar na faculdade estudando; dormirmos em sua casa, já que é ao lado da UFJF, porque tinha aula até às 23h e precisa estar na faculdade no outro dia às 7h; e para que isso fosse possível, algumas vezes, precisavam ir à minha casa cuidar dos nossos cachorros, dando água, comida e até mesmo passeando com eles. Todo esse apoio foi fundamental!

À minha irmã pelo apoio e disponibilidade de sempre.

À minha avó por toda a torcida.

Aos meus colegas de trabalho da UFJF, especialmente Natália e Lílian.

Aos colegas da Faculdade de Direito. Sou sinceramente grato a cada um de vocês.

Aos professores, TAEs, bolsistas da Faculdade. Aprendi muito mais do que o Direito com cada um de vocês.

Por fim, ao Prof. Dr. Flávio Bellini de Oliveira Salles, que me orientou e possibilitou o *gran finale* dessa jornada. Acessível, sempre tirando o melhor do aluno, me ensinou, ao observá-lo, que a sua simplicidade é sinal de confiança e conhecimento. Também aprendi muito mais do que o Direito com o nosso contato.

## RESUMO

Este trabalho pretende analisar os dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho que versam sobre a sucessão de empregadores e atribuem ao sucessor a responsabilidade pelas obrigações trabalhistas, com vistas a compreender o reflexo dessas disposições no Direito Comercial. Por outro lado, fazendo o caminho inverso, a partir da Lei de Recuperação de Empresas, relativiza-se a sucessão de empregadores num contexto de falência e de recuperação judicial da empresa. Embora se questione, em defesa da dignidade humana e da valorização do trabalho, a exceção trazida pelo novel diploma comercial, a situação falimentar é crítica para a observância do princípio da função social da empresa, que, protegida, torna-se meio de garantia do pleno emprego.

Palavras-chave: função social da empresa, sucessão de empregadores, créditos trabalhistas, falência, recuperação judicial.

## ***ABSTRACTS***

This work intends to analyze the provisions of the Consolidation of Labor Laws (Decreto-Lei n.5.452/1943 e Lei.13.467/2017) that deal with the succession of employers and attribute to the successor the responsibility for labor obligations, in order to understand the reflection of these provisions in Commercial Law (Lei n.11.101/2005). On the other hand, taking the opposite path, starting with the Law on the Recovery of Companies, the succession of employers is put into perspective in a context of bankruptcy and judicial recovery of the company. Although it is questioned, in defense of human dignity and the valorization of work, the exception brought by the new commercial diploma, the bankruptcy situation is critical for the observance of the principle of the company's social function, which, protected, becomes a means of guaranteeing the full employment.

Keywords: company's social function, succession of employers, labor claims, bankruptcy, judicial recovery.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO.....</b>	<b>7</b>
<b>2. PROBLEMA .....</b>	<b>10</b>
<b>3. SUCESSÃO DE EMPREGADORES E A LEI 11.101/2005 .....</b>	<b>10</b>
3.1. DEFINIÇÃO E FUNDAMENTOS DA SUCESSÃO DE EMPREGADORES .....	10
3.2. OS EFEITOS DA SUCESSÃO DE EMPREGADORES .....	12
3.3. HIPÓTESES DE SUCESSÃO DE EMPREGADORES .....	14
3.4 A LEI 11.101, DE 2005: ARREMATANTES E OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS.	14
<b>4. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>20</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>20</b>

## 1. INTRODUÇÃO

As empresas normalmente são afetadas diretamente pela economia do país onde estão localizadas. Quando a economia não vai bem, a maior parte das empresas segue na mesma direção. O cenário atual, ainda mais dramático e intenso, influenciado pela pandemia do COVID-19, que, além de outras medidas, vem dando causa ao isolamento social, ocasionando o fechamento temporário das empresas em quase todo o mundo, tem sido determinante para o arrefecimento da economia. Diante disso, muitas empresas não têm como se manter com as portas abertas. A consequência é o encerramento das suas atividades, pedidos de recuperação judicial ou pedidos de falência. Tais efeitos repercutem diretamente na vida dos trabalhadores e da sociedade como um todo.

De acordo com a “Pesquisa Pulso Empresa: Impacto da Covid-19 nas Empresas”, divulgada no dia 16 de julho de 2020 pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), de 1,3 milhão de empresas que fecharam no primeiro semestre de 2020, 522 mil, ou seja, 40%, atribuem a causa do encerramento das suas atividades ao novo coronavírus.

O exemplo da pandemia, que assola o mundo atualmente, é para apontar um fenômeno ordinário - o encerramento das atividades empresariais -, que teve sua intensificação por conta do contexto em que se está vivendo. A questão principal a ser abordada no presente trabalho não é o impacto das crises, sejam estas econômicas, políticas ou sanitárias, nas empresas, mas, sim, mostrar que as empresas, enquanto atividade econômica, estão sujeitas a oscilações por diversos fatores, muitos deles extrínsecos à sua atividade. Assim, quando uma empresa é atingida de tal forma que isto dá ensejo à necessidade de recuperação judicial ou, em último caso, à decretação de sua falência, o trabalhador, a parte mais frágil da relação, pode ser o mais afetado.

Nesse diapasão, a Lei 11.101/2005 surge como um instrumento de manutenção da atividade da empresa e do pleno emprego, ao excepcionar casos em que o arrematante da massa falida fica desobrigado aos ônus da parte sucedida, o que constitui um incentivo à aquisição e, conseqüentemente, à continuidade das atividades empresariais, à luz do princípio da função social da empresa.



A função social da empresa é prevista no ordenamento jurídico brasileiro pelo artigo 5º, inciso XXIII, e pelo artigo 170, inciso III, ambos da Constituição Federal de 1988, diploma jurídico-político que deixou de lado um paradigma patrimonial-individualista e adotou um outro, de cunho social, com foco na pessoa humana. Ademais, o novo Código Civil, em seu artigo 966, reconhecendo o empresário pela empresa enquanto atividade, e não limitando esta atividade empresarial a um viés lucrativo – que, sem dúvida, é de suma importância –, permitiu à empresa maior alcance social, com vistas à realização do bem comum.

Pode a função social da empresa ser conceituada como um dever característico do empresário, que, ao exercer sua atividade, modula seus objetivos individuais de tal modo a promover benefícios a toda a sociedade. Corroborando este entendimento, cita-se o Enunciado 53 da I Jornada de Direito Civil, promovida pelo Conselho Nacional de Justiça Federal, que assevera, em relação ao artigo 966 do Código Civil, o seguinte: “Deve-se levar em consideração o princípio da função social na interpretação das normas relativas à empresa, a despeito da falta de referência expressa”.

No mesmo sentido, Rodrigo Almeida de Magalhães expõe o seguinte:

Considerando a função econômica da empresa, como fonte geradora de riquezas, impostos, emprego e lucro, não é certo dizer que só por funcionar a empresa cumpre sua função social. Nesse caso, estar-se-ia adotando a concepção de Renner sobre a função social. As decisões dos administradores devem estar voltadas ao bem comum, sem esquecer do objeto primeiro de qualquer empresa” (2008, p. 11).

Verifica-se atualmente que a empresa, sem se distanciar do seu enfoque principal, que é o lucro, está adstrita ao bem estar da comunidade em que se insere, sendo inafastável a importância da geração de empregos. Há, aqui, ligação direta entre a “função social da empresa” e o “pleno emprego”, ambos previstos no artigo 170, incisos III e VII, da Carta Magna, que são princípios gerais da atividade econômica.

José Carlos Assis (2002) define que o pleno emprego pode ser aferido no mercado quando “todos os cidadãos dispostos a trabalhar encontram emprego de acordo com suas aspirações, qualificações e habilidades”. Justamente o empresariado, na sua multiplicidade e dinamicidade, permitirá a realização do

indivíduo em suas habilidades e a garantia de sua existência digna, o que depende, por óbvio, da fonte de renda.

É na Consolidação das Leis do Trabalho que se cristaliza a verdadeira valorização do interesse do trabalhador, seja em razão dos direitos decorrentes da relação de emprego, seja por força da proteção especial que àquele é conferida nas contendas judiciais. Foi tal espírito que motivou a salvaguarda dos direitos adquiridos pelo trabalhador empregado na hipótese de “mudança na propriedade ou estrutura jurídica da empresa”, conforme artigos 448 e 448-A do mencionado diploma, assim como no caso de “falência ou concordata”, de que cogita o artigo 449, que preserva em sua redação a figura da concordata, hoje superada pela recuperação judicial.

No entanto, a Lei 11.101, de 2005, a chamada Lei de Recuperação de Empresas, veio excepcionar essas regras atinentes à sucessão de empregadores e, também, aquela que se encontra insculpida no Código Civil, no artigo 1.146, como regra geral, donde se lê: “O adquirente do estabelecimento responde pelo pagamento dos débitos anteriores à transferência, desde que regularmente contabilizados [...]”. A exceção a essas regras encontra-se nos artigos 60, parágrafo único, e 141, inciso II, do diploma falimentar, que preveem casos em que não ocorre a sucessão do arrematante nas obrigações do devedor.

O presente trabalho, portanto, tem por objetivo principal realizar um estudo crítico acerca da repercussão e interpretação, no Direito Comercial, das regras trazidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei 5.452, de 1943), em seus artigos 448, 448-A e 449, especificamente no que se refere à incidência da chamada “sucessão do empregador” ou “sucessão trabalhista” na alienação de estabelecimento empresarial, seja em processo de falência, seja como medida de recuperação judicial, em que os agentes econômicos gozam de auxílio jurídico que lhes permite a possibilidade de conservação da atividade empresarial (princípio da preservação), consagrando a função social da empresa e a realização do pleno emprego, sem que se possa abdicar de uma reconsideração dos princípios norteadores do Direito Empresarial, mais especificamente os princípios da livre iniciativa e da função social da empresa.

Portanto, pretende-se analisar, à luz da legislação vigente, da jurisprudência e da doutrina, a importância dos processos de falência e recuperação judicial de empresas não só para o Estado Democrático de Direito, mas também para os trabalhadores e os direitos trabalhistas, visando a uma possível harmonização das motivações legislativas intrínsecas às disposições antes citadas – de um lado, a Lei de Recuperação de Empresas, e, de outro, a Consolidação das Leis do Trabalho –, sob a égide da função social da empresa, verdadeiro fulcro articulador dessa exceção possivelmente problemática, mas que se presta a uma justificação ponderada. Do aprofundamento epistemológico, a partir de leitura teórica e doutrinária, a fim de aperfeiçoar a compreensão acerca do tema abordado, passa-se, então, a análises jurisprudenciais e legislativas, objetivando averiguar qual a tendência das cortes judiciais brasileiras acerca da problemática apresentada e a abordagem legislativa atual no ordenamento brasileiro.

## **2. PROBLEMA**

Questiona-se a incidência do princípio da função social da empresa, como fonte de harmonização ou de conflito legislativo, e, sobretudo, como princípio contextualizado num Estado Democrático de Direito, diante da não-sucessão de empregadores de que trata a exceção feita à Consolidação das Leis do Trabalho pela Lei de Recuperação de Empresas.

## **3. SUCESSÃO DE EMPREGADORES E A LEI 11.101/2005**

### **3.1. Definição e fundamentos da sucessão de empregadores**

A sucessão de empregadores é um instituto destinado, fundamentalmente, à proteção dos empregados em situações em que haja alteração subjetiva do contrato de trabalho em relação à figura do empregador, considerado pela CLT, em seu art. 2º, como a empresa, em seu perfil funcional.

Maurício Godinho Delgado (2017) conceitua a sucessão de empregadores da seguinte maneira:

Sucessão de empregadores é figura regulada pelos arts. 10 e 448 da CLT. Consiste no instituto justrabalhista em virtude do qual se opera, no contexto da transferência de titularidade de empresa ou estabelecimento, uma completa transmissão de créditos e assunção de dívidas trabalhistas entre alienante e adquirente envolvidos. (2017, p.161).

Tradicionalmente, são apontados pela doutrina dois requisitos para a caracterização da sucessão de empregadores: em primeiro lugar, é necessário que uma unidade econômico-jurídica produtiva seja transferida de um para outro titular. Observa-se, assim, que este primeiro requisito pode ser alcançado quando da transferência do estabelecimento empresarial como um todo ou de alguma de suas frações, como suas filiais e outras unidades produtivas. Como segundo requisito para a caracterização da sucessão, tem-se a continuidade da prestação de serviços pelos empregados na prestação laborativa ao novo titular. A ausência do segundo requisito, contudo, não é suficiente para afastar o reconhecimento de que houve sucessão de empregadores. Ocorre, neste caso, a necessidade de que o operador do direito faça uma análise casuística da situação, para observar o reconhecimento ou não da sucessão.

A sucessão de empregadores encontra, como fundamento legal, o determinado nos artigos 10, 448 e 449 da CLT, além dos recentes artigos 10-A (sobre o qual não se faz necessária análise mais detida neste estudo) e 448-A, incluídos no diploma celetista a partir das mudanças trazidas pela Lei nº 13.467/2017. Assim dispõem os referidos artigos:

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

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

Art. 448-A. Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores prevista nos arts. 10 e 448 desta Consolidação, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor.

Parágrafo único. A empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência.

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

A partir da observação de que o Direito do Trabalho possui, como princípio basilar, a tutela destinada ao empregado, enquanto parte hipossuficiente na relação empregatícia, a fim de proporcionar uma atenuação no desequilíbrio de poder entre as partes, pode-se realizar um paralelo entre tal princípio e a função social da empresa, prevista na Constituição Federal. A plena continuidade das relações empregatícias propicia o atendimento aos interesses coletivos relacionados à função social da empresa, uma vez que tal manutenção possibilita maior estabilidade nas relações, estabilidade esta importante para o atendimento à geração e manutenção de empregos, assim como para o desenvolvimento econômico e social.

### **3.2. Os efeitos da sucessão de empregadores**

Da leitura dos artigos da CLT, pode-se observar duas diferentes dimensões que envolvem a responsabilização pelas obrigações trabalhistas: os efeitos quanto ao sucessor empresarial e quanto ao empregador sucedido.

Em relação ao sucessor empresarial, a sucessão trabalhista provoca a transferência, de forma automática, de direitos e obrigações contratuais do antigo titular do objeto sucedido. Assim, quando da sucessão, o novo titular passa a responder por todos os efeitos que os contratos de trabalho geram, mesmo aqueles efeitos anteriores à sucessão. Colhe-se, na jurisprudência, entendimento neste sentido:

BANCO FIBRA. SUCESSÃO. CONDIÇÃO DE BANCÁRIO. O reclamante foi admitido inicialmente em empresa promotora de vendas, prestando serviços diretamente vinculados à atividade bancária. O contrato de trabalho se manteve ao longo de uma série de sucessões de empresas, terminando pela incorporação da Credifibra pelo banco reclamado, sempre com o desempenho de atividades bancárias pelo autor, ensejando o reconhecimento da sua condição de bancário no período anterior à vinculação ao Banco Fibra. Recurso ordinário do reclamado a que se nega provimento, neste particular. (TRT 4ª R.; RO 0001100-38.2013.5.04.0732; Primeira Turma; Relª Desª Laís Helena Jaeger Nicotti; DEJTRS 22/06/2015; Pág. 82)

Comuns nas relações empresariais, as cláusulas de não responsabilização não se mantêm quanto às relações trabalhistas, uma vez que, como já observado,

estas encontram alicerce na imperativa proteção dos empregados. Assim, tais cláusulas possuem efeitos apenas no que diz respeito às relações empresariais, não sendo afetados os direitos dos empregados. Sobre tal tema, encontra-se o seguinte entendimento na jurisprudência:

SUCESÃO TRABALHISTA. RESPONSABILIDADE - A Flumitrens é sucessora da CBTU, pois, havendo contrato de cisão, operou-se a sucessão trabalhista, cabendo ao novo empregador responder por todos os débitos trabalhistas dos empregados e ex-empregados da empresa sucedida, independentemente do contrato civil firmado entre ela e sua antecessora. [...] (TST - RR: 5889122019995015555 588912-20.1999.5.01.5555, Relator: Lelio Bentes Corrêa, Data de Julgamento: 05/05/2004, 1ª Turma, Data de Publicação: DJ 06/08/2004)

No tocante aos efeitos da sucessão em relação ao empregador sucedido, conforme já observado, ocorre a transferência automática dos direitos e obrigações trabalhistas para o empregador sucessor. Pode-se observar, assim, que configura regra geral da sucessão de empregadores a não existência de qualquer responsabilidade, solidária ou subsidiária, do empregador sucedido pelos créditos trabalhistas.

Contudo, a jurisprudência pátria tem ampliado as possibilidades de responsabilização do empregador sucedido para situações além da caracterização de fraude, prevista no art. 448-A, parágrafo único, da CLT. A possibilidade de responsabilização ocorre, segundo a jurisprudência, também quando a transferência ou modificação empresarial afetar os contratos de trabalho, de maneira a comprometer direitos dos empregados. Exemplos de situações que caracterizam a responsabilidade do empregador sucedido podem ser encontrados na jurisprudência, conforme se infere dos seguintes julgados:

SUCESAO DE EMPREGADORES. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. INSTITUTOS DIVERSOS. Sucessão e solidariedade são institutos diversos, não se confundem. Constituindo a transferência de responsabilidades efeito precípua da sucessão, cabe ao sucessor responder sozinho e integralmente pelas obrigações resultantes do contrato de trabalho. **O sucedido só pode ser tido como responsável quando comprovada a incapacidade econômica do sucessor, o que incorre in casu.** (TRT-PR-RO 16.825-94 - Ac.1ª T 21.316-95 - Rel. Juiz Pretextato Pennafort Tabora Ribas Netto - TRT 18-08-1995). (Grifos acrescidos)

### **3.3 Hipóteses de sucessão de empregadores**

Em matéria de Direito Empresarial, mais precisamente nas chamadas operações societárias, ocorrem duas situações típicas de sucessão de empregadores. Segundo as lições de Delgado (2017):

A primeira situação-tipo em destaque diz respeito à alteração na estrutura formal da pessoa jurídica que contrata empregaticamente a força de trabalho. Trata-se, pois, de modificações na modalidade societária ou de processos de fusão, incorporação, cisão e outros correlatos. Engloba-se aqui também a mudança de uma firma individual em direção ao modelo societário ou o processo inverso.

A segunda situação-tipo concerne à substituição do antigo titular passivo da relação empregatícia (o empregador) por outra pessoa física ou jurídica. Trata-se, aqui, de aquisições de estabelecimentos isolados ou em conjunto ou aquisições da própria empresa em sua integralidade. Esclareça-se, contudo, que não é necessário tratar-se de transferência de propriedade, uma vez que a generalidade e imprecisão do tipo legal celetista admitem a sucessão de empregadores mesmo em situações de transferências a outros títulos (2017, p.162).

Ainda que a sucessão de empregadores seja aplicável a todo tipo de contrato empregatício, existem exceções quanto à incidência de tal instituto. Também objeto de análise do presente trabalho, a Lei 11.101/2005, que regula a recuperação judicial, a extrajudicial e a falência do empresário e da sociedade empresária, traz, em seu art. 60, expressa determinação legal da não ocorrência de sucessão de empregadores e a consequente não responsabilização do sucessor empresarial pelas obrigações trabalhistas.

### **3.4. A Lei 11.101 de 2005: arrematantes e obrigações trabalhistas**

A Constituição Federal de 1988, também conhecida como Constituição Cidadã, tem protegido os indivíduos mediante princípios que sopesam a questão coletiva, democrática e a dignidade da pessoa humana. Mas, em que pese alguns institutos tenham por fim promover o bem-estar da sociedade como um todo, em detrimento de interesses egoísticos, a Constituição também ampara o indivíduo, os seus direitos subjetivos, o núcleo de direitos fundamentais, como aludem os

dispositivos inseridos, sobretudo, nos art. 5º e 6º, sob a égide da dignidade da pessoa humana (art.1º, III), evitando, portanto, uma “ditadura da maioria”, travestida de “democracia”. Assim, qualquer dispositivo pátrio orbita em torno dessa dignidade.

Dito isso, como aqui já exposto, o art. 448 da CLT ampara o trabalhador no caso de sucessão de empregadores. Contudo, a Lei Falimentar traz, nos artigos 60, parágrafo único, e 141, inciso II, por exemplo, a desobrigação dos novos empregadores frente aos direitos trabalhistas. Os dispositivos expressam-se *ipsis litteris* da seguinte forma:

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.

Manoel Justino Bezerra Filho (2005), tecendo comentários sobre o mencionado artigo, aduz que:

como incentivo à existência de interessados na compra, este parágrafo afasta o bem de quaisquer ônus ou sucessão, criando o que o jargão jurídico-econômico convencionou chamar de ‘blindagem’, ou seja, cercar o bem de todas as garantias de que não será atingido por qualquer outro tipo de ônus, incluindo expressamente os de natureza tributária (2005, p.103).

E prescreve a lei falimentar:

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

(...)

II – o objeto da alienação estará livre de qualquer ônus e não haverá sucessão do arrematante nas obrigações do devedor, inclusive as de natureza tributária, as derivadas da legislação do trabalho e as decorrentes de acidentes de trabalho.

§ 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, consanguíneo 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.

Essas normas têm por escopo a manutenção da empresa e a preservação dos postos de trabalho, tendo em vista que o arrematante, caso precisasse cumprir as obrigações tributárias e trabalhistas, poderia ficar desencorajado a adquirir a massa falida. Diante disso, a função social da empresa é preservada, uma vez que esta continua a gerar empregos. Por outro lado, a arrematação proporciona recursos para o pagamento das dívidas trabalhistas. O art. 47 da Lei 11.101/05 estabelece o seguinte:

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.

Apesar de os dispositivos da lei falimentar, lei específica que é, privilegiarem a recuperação da empresa e, com isso, a manutenção da sua função social, é possível encontrar interpretação divergente, que aponta a insegurança e o desamparo aos quais o trabalhador está submetido. A ADI 3934/DF, proposta pelo Partido Democrático Trabalhista – PDT, é um exemplo. *In verbis*:

AÇÃO 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 1.º, III E IV, 6.º, 7.º, 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. (Acórdão do Tribunal Pleno do STF. ADI 3934/DF. Rel. Min. Ricardo Lewandowski. DJ 6/11/2009).

Nesta mesma ADI é alegado pelo requerente – PDT – que liberar os arrematantes de empresas alienadas judicialmente das obrigações trabalhistas, tornando-os imunes aos ônus da sucessão, configuraria afronta aos valores constitucionais da dignidade da pessoa humana, do trabalho e do pleno emprego, albergados nos arts. 1º, III e IV, 6º e 170, VIII, da Lei Maior.

O parecer referente ao Projeto de Lei de 2004 que ensejou a Lei 11.101/2005, projeto este do Senador Ramez Tebet, para a Comissão de Assuntos Econômicos, reforça as normas expressas nos dispositivos da lei falimentar - art. 60, parágrafo único, e art. 141, II, e, por conseguinte, responde antecipadamente aos questionamentos efetuados através da ADI 3934:

O fato de o adquirente da empresa em processo de falência não suceder o falido nas obrigações trabalhistas não implica prejuízo aos trabalhadores. Muito ao contrário, a exclusão da sucessão torna mais interessante a compra da empresa e tende a estimular maiores ofertas pelos interessados na aquisição, o que aumenta a garantia dos trabalhadores, já que o valor pago ficará à disposição do juízo da falência e será utilizado para pagar prioritariamente os créditos trabalhistas. Além do mais, a venda em bloco da empresa possibilita a continuação da atividade empresarial e preserva empregos. Nada pode ser pior para os trabalhadores que o fracasso na tentativa de venda da empresa, pois, se esta não é vendida, os trabalhadores não recebem seus créditos e ainda perdem seus empregos. (TEBET, 2004).

Na ADI, julgada em 2009, o Supremo entendeu que aqueles que adquirem, nos termos da Lei de Falências, ativos de empresa em recuperação judicial, não podem ter esse patrimônio afetado por obrigações trabalhistas exigidas de quem sucede o empregador. O que deve ser sublinhado é que a Lei Falimentar tem como mote a recuperação da atividade empresarial e a garantia das obrigações trabalhistas não se dá como prevista na CLT, mas, por se tratar de uma questão excepcionalíssima e sensível, na qual se encontra a atividade empresarial, garante a função social da empresa. Em outras palavras,

Poder-se-ia dizer que a lei n.º 11.101, de 09 de fevereiro de 2005, em seu labutar art. 47, procurou dar sustentabilidade e suporte para que o empresário ou a sociedade empresária em condições econômico-financeiras precárias dêem continuidade às suas atividades e, por conseguinte, mantenham íntegros os reflexos positivos que a atividade empresarial injeta no seio da sociedade, em

especial quando gera emprego e renda, atendendo, destarte, a sua função social. (DOMINGOS, 2009)

Um dos casos mais emblemáticos diz respeito ao processo de recuperação judicial e falência que envolve a VARIG Linhas Aéreas e a aquisição de suas unidades produtivas por arrematantes, entre os quais alguns pertencentes ao mesmo grupo econômico da arrematada:

GRUPO ECONÔMICO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. VARIG. Comprovada a constituição de grupo econômico envolvendo as rés, à época da relação empregatícia do obreiro, resta inafastável a responsabilidade solidária daquelas pelos créditos trabalhistas. Apelo autoral parcialmente provido. (PROCESSO: 0110700-79.2008.5.01.0076 - RTOOrd - Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região).

A decisão prolatada foi baseada no art. 2º, parágrafo 2º, da CLT e no art. 141, parágrafo 1º, inciso I, da Lei n.º 11.101/2005. A solidariedade se dá, no caso da CLT, por pertencerem as rés ao mesmo grupo econômico. Já sob a perspectiva da Lei n.º 11.101/2005, o caso acima não permite a liberação da alienação de qualquer ônus e da sucessão do arrematante, porque o sócio da sociedade falida ou sociedade controlada pelo falido não tem direito ao que é estabelecido pelo art. 141, II, do diploma falimentar.

Pode-se constatar, portanto, que, em caso de falência, a liberação das responsabilidades do arrematante não é automática ou irrestrita, pois, se assim fosse, abrir-se-ia uma oportunidade para desincumbência de qualquer arrematante, facilitando, dessa forma, processos fraudulentos de falência.

Ao longo de mais de uma década da edição da Lei 11.101/2005, é possível encontrar mudanças nas decisões dos Tribunais Regionais Federais e Superiores, mesmo em relação aos casos que se enquadram no art. 2º, parágrafo 2º, da CLT. Em outras palavras, mesmo sob a égide da lei falimentar é possível atribuir responsabilidade solidária no que diz respeito a verbas trabalhistas, com fundamento no art. 141, parágrafo 1º, do texto legal por último mencionado:

Art. 141. [...]

§ 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, consanguíneo ou afim, do falido ou de sócio da sociedade falida; ou
- III – identificado como agente do falido com o objetivo de fraudar a sucessão.

No entanto, a jurisprudência tem firmado entendimento de que tal responsabilidade não pode ser invocada, mesmo sob o respaldo dos dispositivos citados. É o que se infere deste acórdão da 7ª Turma do TST, de 2014:

RECURSO DE REVISTA. AQUISIÇÃO DE ATIVOS DE EMPRESA EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL. LEI No 11.101/2005. SUCESSÃO DE EMPREGADORES. GRUPO ECONÔMICO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. INEXISTÊNCIA. Diante da Decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal, no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade no 3.934-2/DF, DJe de 05/11/2009, em que se declarou a constitucionalidade, dentre outros, dos artigos 60, parágrafo único, e 141, II, da Lei no 11.101/2005, a atual jurisprudência desta Corte uniformizadora vem se direcionando no sentido da não ocorrência de sucessão trabalhista, em hipótese como a destes autos, em que a reclamada VRG Linhas Aéreas S.A., por meio da Varig Logística S/A – VarigLog, adquiriu a Unidade Produtiva da Varig (UPV), mediante leilão público, realizado em sede de processo de recuperação, nos termos da referida Lei no 11.101/2005. Precedentes. Mesmo quando haja o reconhecimento de formação do grupo econômico preexistente à alienação de ativos da empresa em recuperação judicial, como no caso dos autos, esta Corte tem decidido pela ausência de responsabilidade solidária daquela que adquiriu a unidade produtiva. Precedentes. Ressalva de entendimento do relator. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (Recurso de Revista nº TST-RR-110200-17.2009.5.02.0313)

A discussão afeta à formação de grupos econômicos, nesse contexto, ultrapassa o objetivo deste trabalho, porém consagra a importância que a ausência de responsabilidade do adquirente vem ganhando na jurisprudência.

#### 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho buscou propiciar melhor entendimento sobre o tema da sucessão trabalhista na falência e na recuperação judicial, mediante análise de posicionamentos doutrinários e jurisprudenciais.

Objetivou-se, mais do que esgotar a controvérsia, traçar um caminho que, guiado pelo fio condutor da função social da empresa, possa contribuir para o conhecimento das repercussões da legislação trabalhista nas questões de Direito Comercial. É importante sublinhar que a escolha do contexto falimentar foi motivada pelo descompasso legislativo entre o diploma da falência e a Consolidação das Leis do Trabalho. Poder-se-ia dizer, a grosso modo, que a mais recente Lei de Recuperação de Empresas mostrou-se mais preocupada em distinguir a *empresa* do *empresário* e, sendo um diploma processual por excelência, instrumentalizou o adimplemento das obrigações trabalhistas mediante a concepção da arrematação como uma operação de mercado, sujeita, assim, a fatores tais como a aparente onerosidade do objeto de aquisição, em que a sucessão afastaria eventuais interessados em adquirir os bens ou o estabelecimento. Acredita-se que, mediante os exemplos demonstrados, a intenção do legislador tornou-se mais clara, tendo sido acertada ao tornar a falência e a recuperação judicial casos especiais em que não se observa sucessão nas obrigações trabalhistas.

Nada obstante, as disposições do diploma falimentar que buscaram coibir a fraude e conferir prioridade aos créditos trabalhistas devem servir de pedra de toque à apreciação judiciária: se, por um lado, é mérito da referida legislação demonstrar sensibilidade para com o processo econômico e de mercado na sua complexidade, por outro faz-se necessário que novas soluções sejam buscadas, como, por exemplo, as que incentivem ainda mais a contratação dos mesmos empregados que já prestavam serviços ao empresário falido, e que, em virtude do treinamento e da experiência adquiridos, devem ser valorizados.

#### REFERÊNCIAS

ARNOLDI, Paulo Roberto. **Análise Econômico-Jurídica da Lei de Falências e de Recuperação de Empresas**, Revista de Direito Privado. RDPriv. 24/2005, out-dez, 2005.

ASSIS, José Carlos de. **Trabalho como direito**: fundamentos para uma política de promoção do pleno emprego no Brasil. Rio de Janeiro: Contraponto, 2002.

BEZERRA FILHO, Manoel Justino. **Nova Lei de Recuperação e Falências comentada**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 20 de maio de 2020.

BRASIL. **Lei nº 11.101**, de 9 de fevereiro de 2005. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/l11101.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11101.htm)>. Acesso em: 10 de abril de 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação direta de inconstitucionalidade nº 3934/DF** – Distrito Federal. Relator: Min. Ricardo Lewandowski. Pesquisa de Jurisprudência, Acórdãos, 27 de Maio de 2009. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/pesquisarJurisprudencia.asp>>. Acesso em: 05 de junho de 2020.

CAMPINHO, Sérgio. **Falência e recuperação de empresa**: O novo regime da insolvência empresarial. 4ª Ed. revista e atualizada. Rio de Janeiro: Renovar, 2009

COMPARATO, Fabio Konder. **Estado, Empresa e Função Social**. São Paulo: RT, 1996. P. 38-46.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**; 16. ed. rev. e ampl.. São Paulo : LTr, 2017, p. 474

DOMINGOS, Carlos Eduardo Quadros. **As fases da Recuperação Judicial**. Curitiba: J.M. Livraria Jurídica, 2009.

IBGE. **Pesquisa Pulso Empresa: Impacto da Covid-19 nas empresas**. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/saude/28291-pesquisa-pulso-empresa-impacto-da-covid-19-nas-empresas.html?edicao=28622&t=destaques>>.. Acesso em: 07 de novembro de 2020.

MAGALHÃES, Rodrigo Almeida. **A função social e a responsabilidade social da empresa**. Revista Eletrônica de Direito do Centro Universitário Newton Paiva, Belo Horizonte, 2008. Disponível em: <[http://blog.newtonpaiva.br/direito/?page\\_id=80](http://blog.newtonpaiva.br/direito/?page_id=80)>. Acesso em: 12 de maio 2020.

TEBET, Ramez. **Parecer nº 534 de 2004**. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=580933>>. Acesso em: 10 de abril de 2020.