

**REVISTA SEMESTRAL DE
DIREITO EMPRESARIAL**

Nº 3

Publicação do Departamento de Direito Comercial e do Trabalho da
Faculdade de Direito da Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Rio de Janeiro
Julho / Dezembro de 2008

REVISTA SEMESTRAL DE DIREITO EMPRESARIAL

Nº 3 Julho/Dezembro de 2008

Publicação do Departamento de Direito Comercial e do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade do Estado do Rio de Janeiro

COORDENAÇÃO CIENTÍFICA:

Departamento de Direito Comercial e do Trabalho da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (Prof. Alexandre Ferreira de Assumpção Alves, Prof. Eduardo Henrique Raymundo Von Adamovich, Prof^ª. Glória Márcia Percinoto, Prof. João Batista Berthier Leite Soares, Prof. José Carlos Vaz e Dias, Prof. José Gabriel Assis de Almeida, Prof. Leonardo da Silva Sant'Anna, Prof. Mauricio Moreira Mendonça de Menezes, Prof. Rodrigo Lychowski, Prof^ª. Salete Maria Polita Maccalóz, Prof. Sérgio Murilo Santos Campinho e Prof. Valter Shuenque-ner de Araújo).

CONSELHO EDITORIAL:

José Gabriel Assis de Almeida e José Carlos Vaz e Dias (UERJ, coordenadores)

Alexandre Ferreira de Assumpção Alves (UERJ), Arnaldo Wald (UERJ), Carmem Tibúrcio (UERJ), Fábio Ulhoa Coelho (PUC-SP), Jean E. Kalicki (Georgetown University Law School), John H. Rooney Jr. (University of Miami Law School), José de Oliveira Ascensão (Universidade Clássica de Lisboa), Leonardo Greco (UERJ), Marie-Hélène Bon (Université des Sciences Sociales de Toulouse 1 e Centre de Droit des Affaires de l'Université des Sciences Sociales de Toulouse), Peter-Christian Müller-Graff (Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg), Sérgio Murilo Santos Campinho (UERJ), Theóphilo de Azeredo Santos (UNESA) e Werner Ebke (Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg).

CONSELHO EXECUTIVO:

Mauricio Moreira Mendonça de Menezes (coordenador)

Julio Barreto, Leonardo da Silva Sant'Anna, Mariana Pinto, Valter Shuenque-ner de Araújo e Viviane Perez

PATROCINADORES:

OS EFEITOS TRABALHISTAS DA TRANSFERÊNCIA DO NEGÓCIO OU DO ESTABELECIMENTO NA FALÊNCIA E NAS REPUPERAÇÕES JUDICIAL E EXTRAJUDICIAL

THE EFFECTS ON LABOR RELATIONS, INVOLVING TRANSFERRING COMPANIES IN RECOVERY (COMPOSITION) OR BANKRUPTCY CONDITIONS

Alexandre Agra Belmonte

Resumo: O artigo investiga os efeitos trabalhistas da transferência do negócio ou do estabelecimento na falência e nas recuperações judicial e extrajudicial.

Palavras-chave: Sucessão trabalhista. Falência e Recuperação Judicial de Empresas. Efeitos da Lei nº 11.105/05 nas relações de trabalho.

Abstract: The article intends to investigate the effects on labor relations, involving transferring companies in recovery (composition) or bankruptcy conditions.

Keywords: Transfers of companies and its labor effects. Recovery (composition) and bankruptcy of companies. Brazilian law of recovery (composition) and bankruptcy of companies (number 11.105/05) and its effects on labor relations.

SUMÁRIO: 1. Noção de sucessão; 2. Sucessão trabalhista: conceito; 3. Natureza jurídica da sucessão trabalhista; 4. Classificação: causas e tipos de sucessão trabalhista; 5. Requisitos de caracterização; 5.1.

Transferência, parcial ou total, da empresa ou do estabelecimento; 5.2. Continuidade do negócio; 5.3. Continuação da prestação do trabalho; 6. Efeitos da sucessão trabalhista; 6.1. Responsabilidade não se confunde com obrigação; 6.2. A sucessão trabalhista quanto ao aspecto objetivo: os direitos que devem ser respeitados na sucessão; 7. Exceções à caracterização da sucessão trabalhista; 7.1. A nova lei de falências e recuperações judicial e extrajudicial; 7.1.1. Recuperação judicial; 7.1.2. Recuperação extrajudicial; 7.1.3. Falência; 7.1.4. Reflexos da nova lei nas relações materiais e processuais de trabalho; 7.1.5. A nova lei e a sucessão trabalhista; 8. Conclusões; 9. Bibliografia consultada.

1. Noção de sucessão

Sucessão significa a substituição definitiva de um sujeito por outro, que assume os direitos e deveres do sucedido. Pode dar-se *inter vivos*, mediante ato ou negócio jurídico e *mortis causa*, em virtude de falecimento.

A sucessão *inter vivos* é regulada pelo Direito das Obrigações, enquanto o Direito das Sucessões se ocupa do tratamento legal decorrente da sucessão *mortis causa*.

Este artigo tem por fim investigar os efeitos obrigacionais que a transferência do negócio e/ou de sua unidade produtiva produz em relação aos contratos de trabalho, notadamente nas hipóteses em que a passagem da titularidade do negócio decorre de alienação realizada em procedimento extrajudicial de recuperação de empresas, em processo judicial de recuperação de empresa e em processo de falência.

2. Sucessão trabalhista: conceito

Por meio da sucessão de empregadores ou sucessão trabalhista opera-se, por força de lei, a assunção das obrigações decorrentes

dos contratos de trabalho vinculados a determinado empreendimento ou estabelecimento transferido do cedente para o cessionário.

Para MAURICIO GODINHO DELGADO, sucessão de empregadores consiste na “*transferência da titularidade da empresa ou do estabelecimento*”, operando-se, por meio dela, uma “*completa transmissão de créditos e assunção de dívidas trabalhistas entre alienante e adquirente*”¹.

3. Natureza jurídica da sucessão trabalhista

Relativamente à sua natureza jurídica, verifica-se que na sucessão ocorre a transferência dos créditos, mas também das dívidas, entre elas os direitos adquiridos pelos trabalhadores nos contratos de trabalho advindos da relação com o sucedido. Não se cuida apenas cessão de crédito, como também não se restringe à assunção de dívida.

Por outro lado, como, nos termos do art. 1.146, do Código Civil, subsidiariamente aplicável à CLT por força do parágrafo único do art. 8º, a sucessão não extingue a obrigação em relação ao sucedido e os arts.10 e 448, da CLT, não deixam dúvidas de que não se verifica a criação de dívida nova, substitutiva da anterior, de novação não se cuida.

A sucessão, não necessariamente, decorre do pagamento e também não depende da manifestação da vontade das partes, resultando de determinação legal inafastável, pelo que não é caso de sub-rogação.

Conclui-se que a transferência do estabelecimento ou unidade produtiva tem, para os efeitos trabalhistas, natureza jurídica peculiar, que não se confunde com nenhum dos tipos civilistas de transferência de obrigação.

1 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, 4ª edição, São Paulo: LTr, p. 405.

4. Classificação: causas e tipos de sucessão trabalhista

Quanto ao tempo de vigência, a sucessão pode dar-se em caráter definitivo, ou seja, de modo permanente, como ocorre na venda do estabelecimento, ou por tempo determinado, com responsabilidade adstrita ao período de vigência, caso do arrendamento.

Quanto à sua natureza, a sucessão pode ser direta, quando decorrente da transferência de titularidade da empresa ou do estabelecimento por meio do qual é desenvolvido o empreendimento, como ocorre na venda, permuta, doação, arrendamento, desapropriação com continuidade do negócio, cessão de clientela ou de ativos. É indireta quando resulta de alteração na estrutura formal da pessoa jurídica que titulariza a empresa em virtude de privatização, transformação, incorporação e fusão de sociedades (arts. 1.113 e seguintes, do Código Civil). Também assim na cisão, em relação à sociedade que vier a absorver os serviços do empregado.

Ainda quanto à sua natureza, diz-se ainda que a sucessão é própria, quando há efetiva transferência de titularidade na continuação de um negócio (venda, permuta, arrendamento) e que é imprópria quando decorre de fatores como mudança apenas de nome e de tipo societário. É, por exemplo, o caso da transformação, que consiste em operação pela qual a sociedade passa, independentemente de dissolução, de um tipo para outro (arts. 220, da Lei nº 6.404/76 e 1.113, do Código Civil), caracterizando assim mera alteração de tipo ou qualificação jurídica de sua estrutura.

Quanto à eficácia, a sucessão trabalhista é denominada real quando importa na real transferência, para o cessionário, das obrigações mantidas com o cedente; é considerada simulada, quando destinada a simular a existência de uma sucessão inexistente. A sucessão simulada é ilegal, pelo que além de ineficaz quanto à transferência de obrigações trabalhistas, implica em responsabilidade solidária entre os envolvidos na fraude (art. 927, do Código Civil).

Finalmente, quanto ao alcance, a sucessão trabalhista pode ser enfocada sob o aspecto subjetivo, quando se quer referir à trans-

ferência *de titularidade*, para o cessionário, das obrigações trabalhistas do cedente. Já o aspecto objetivo da sucessão trabalhista diz respeito à *definição dos contratos e direitos decorrentes*, sobre os quais recairá a responsabilidade do sucessor e/ou do sucedido.

5. Requisitos de caracterização

Sucessão trabalhista, como visto, é a transferência das obrigações decorrentes dos contratos de trabalho de responsabilidade do cedente, ao adquirente de um empreendimento ou estabelecimento.

Para a doutrina clássica, são requisitos da sucessão a transferência, parcial ou total, da empresa ou do estabelecimento, a respectiva continuação do negócio pelo sucessor, a modificação na estrutura jurídica da empresa, quer em virtude de mudança de titularidade (sucessão própria), quer em virtude de outros fatores (sucessão imprópria) e a continuação da prestação do trabalho.

A doutrina contemporânea flexibiliza a necessidade da continuidade da prestação de serviços como pressuposto de caracterização da sucessão trabalhista.

5.1. Transferência, parcial ou total, da empresa ou do estabelecimento

Quanto ao primeiro requisito, não importa a forma adotada para a operação da transferência de titularidade do empreendimento ou do estabelecimento em que é desenvolvido o negócio. Ocorrendo, estará caracterizada a sucessão para os efeitos do contrato de trabalho. Daí estabelecer o art. 10, da CLT que “qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados” e o art. 448, do mesmo diploma legal, que “a mudança da propriedade (da titularidade, em virtude de venda, permuta, doação, arrendamento, cessão de clientela ou de ativos) ou na estru-

tura jurídica da empresa (por exemplo, na transformação do tipo jurídico ou então na privatização, incorporação, fusão e cisão de sociedades) não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados”.

A cessão de contrato de locação mercantil referente ao local de funcionamento de certo estabelecimento importará em sucessão, se houver continuidade do desenvolvimento da atividade negocial anterior.

Na incorporação, uma ou várias sociedades são absorvidas por outra, que lhes sucede em todos os direitos e obrigações (art. 1.116, do Código Civil).

Assim, se um banco é absorvido por outro, ocorre a sucessão, com os efeitos pertinentes. É, aliás, a interpretação preconizada pela OJ nº 261, da SDI 1, do TST, verbis:

“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”.

Ocorre a fusão quando sociedades se unem para, extinguindo as anteriores, formar uma nova, que as sucederá nos direitos e obrigações (art. 1.120, do Código Civil).

Cisão é a operação pela qual a sociedade transfere parcelas do seu patrimônio para uma ou mais sociedades, constituídas para esse fim ou já existentes (art. 229, *caput*, da Lei 6.404/76).

Transformação é a operação que consiste na passagem da sociedade, independentemente de dissolução, de um tipo para outro (arts. 220, da Lei 6.404/76 e 1.113, do Código Civil), caracterizando assim mera alteração de tipo ou de qualificação jurídica de sua estrutura.

O arrendamento caracterizador da sucessão é aquele em que o arrendatário adquire o direito de explorar certo negócio, durante o

prazo avençado pelas partes, com aproveitamento, parcial ou total, das instalações e equipamentos. Neste sentido, há julgados do TST, a exemplo da decisão da 1ª Turma do TST, no processo nº RR 610641-99, publicada no DJ de 04/03/2005, em que foi Relator o Ministro Lélcio Bentes. Apreciando hipótese de arrendamento com aproveitamento das instalações e equipamentos, a Corte decidiu pela ocorrência de sucessão em contrato de concessão cumulado com arrendamento entre a RRFSA e a Ferrovia Centro Atlântica.

Em outro caso de arrendamento apreciado pelo TST (processo nº 803999-2001, publicada no DJ de 30/06/2008, 8ª Turma, em que foi Relatora a Ministra Maria Cristina Peduzzi), decidiu a Corte Trabalhista que a Belgo Mineira, mediante contrato de arrendamento, substituiu a empresa Mendes Junior S/A na exploração das atividades, com o intuito de revitalizar o estabelecimento fabril desta, fazendo incidir os efeitos da sucessão trabalhista.

5.2. Continuidade do negócio

O segundo requisito diz respeito à continuidade do negócio pelo sucessor.

Assim, não basta a aquisição do estabelecimento. É preciso que a transferência se dê com continuidade do desenvolvimento da atividade negocial anterior. Daí decorre que se não houver aproveitamento do acervo empresarial, estará descaracterizada a sucessão. Por exemplo, quando se adquire as instalações para no local ser estabelecido um outro negócio, diferente do anterior. Neste caso, a responsabilidade será exclusiva do cedente.

Nem sempre, no entanto, a descontinuidade do negócio eliminará a sucessão. Assim não ocorrerá, por exemplo, na hipótese de eliminação da concorrência. A aquisição de um negócio concorrente, com o simples intuito de descontinuá-lo, não é capaz de descaracterizar a sucessão trabalhista.

Hipótese interessante de investigação da sucessão é a cessão de clientela. Por meio dela dá-se a transferência de um dos componentes inerentes ao estabelecimento, o que evidencia a passagem, parcial ou total, da fonte de receita viabilizadora do negócio.

Por tais razões, vem entendendo a jurisprudência trabalhista que a cessão de cadastro de usuários de empresa provedora de *internet* é hipótese de sucessão trabalhista, ainda que a empresa originária continue a existir.²

5.3. Continuação da prestação do trabalho

Quanto ao terceiro requisito, ensina DÉLIO MARANHÃO que a despersonalização do empregador importa em que a ligação do empregado ocorre em relação ao estabelecimento em que é desenvolvida a atividade econômica, pelo que a continuação da prestação do trabalho para o adquirente é pressuposto da sucessão, não respondendo o sucessor pelos contratos extintos anteriormente à alteração, aos quais não deu causa³.

Para a doutrina contemporânea, a continuidade da prestação laborativa não é, todavia, requisito essencial à caracterização da sucessão, posto que o objetivo de assegurar a solvabilidade dos créditos do trabalhador, que contribui para o desenvolvimento do negócio, não pode ser descartado. A respeito, salienta MAURÍCIO GODINHO DELGADO que a continuidade da prestação do trabalho para o sucessor torna inquestionável a sucessão, mas a falta de continuidade, por si só, não leva à sua descaracterização, quer quando a transferência

2 TST-AIRR-75304/2003-900-02-00, 3ª Turma, pub. DJ de 25/06/2004, Relatora Ministra Dora Maria da Costa; TST-AIRR-34888/2002-902-02-40.4, 3ª Turma, pub. DJ 09/02/2007, Rel. Ministro Alberto Bressiani; TST-AIRR-50166/2002-902-02-40, 3ª Turma, pub. DJ 09/02/2007, Rel. Ministro Alberto Bressiani; TST-RR-39775/2002-902-02-40, pub. DJ 15/02/2008, Rel. Ministro Caputo Bastos.

3 MARANHÃO, Délio. *Direito do Trabalho*. 14ª edição. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1987, p. 74.

afeta, de modo significativo, as garantias anteriores do contrato de emprego, quer quando nova empresa, decorrente de aquisição de controle, encampação ou fusão com outra entidade, meses ou anos após a ruptura assume as velhas obrigações trabalhistas da empresa desaparecida, por sucessão civil/empresarial⁴.

O fato é que além do princípio da continuidade do contrato, que informa o Direito do Trabalho, as dívidas trabalhistas contraídas anteriormente acompanham o titular do momento. Afinal, foi para o desenvolvimento desse negócio que o trabalho do empregado ou ex-empregado contribuiu. Responde então o sucessor, independentemente de cláusula particular firmada com o sucedido, de exclusão de responsabilidade, pelos contratos de trabalho anteriores à transferência, tendo, no entanto, ação regressiva em relação ao cedente.

Enfim, quem adquire uma empresa, mesmo que apenas sua parte orgânico-funcional, e continua exercendo o mesmo ramo de negócio do sucedido, assume todas as obrigações decorrentes dos contratos de trabalho em vigor e/ou extintos, firmados pelo anterior empregador.

6. Efeitos da sucessão trabalhista

Nos termos do art.10, da CLT, “qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados”.

Logo, as alterações não afetarão o tempo de serviço, eventual estabilidade adquirida, a posição no quadro de carreira, o patamar salarial, os adicionais obtidos, os direitos coletivos da categoria em que insere o trabalhador e os demais direitos adquiridos no curso do contrato.

⁴ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, 6ª edição, São Paulo: LTR, pp. 416-417.

De modo mais específico, estabelece o art. 448, da CLT, que “a mudança da propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados”.

Em síntese, a mudança da propriedade (passagem do acervo empresarial) ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho e os direitos por meio deles adquiridos pelos empregados.

Como visto, por meio da sucessão de empregadores ou sucessão trabalhista opera-se a transferência do negócio ou atividade econômica, com a conseqüente transferência, ao cessionário, das obrigações decorrentes dos contratos de trabalho de responsabilidade do cedente.

Vê-se, portanto, que o adquirente responde pelos contratos em curso e direitos deles decorrentes.

Ocorre que a lei trabalhista não fornece respostas às seguintes indagações: o adquirente responde sozinho? — E quanto à responsabilidade trabalhista pelos contratos extintos anteriormente à sucessão? — É do sucessor, do sucedido ou de ambos?

A lei civil, subsidiariamente aplicável à CLT, por força do art. 8º, par. único, fornece as respostas pretendidas.

Com efeito, estabelece a lei civil, no art. 1.146, do Código Civil:

“O adquirente do estabelecimento responde pelo pagamento dos débitos anteriores à transferência, continuando o devedor primitivo solidariamente obrigado por 1 ano.”

Por outro lado, no tocante à transferência de cotas sociais nas empresas, estabelece o art. 1.003, do referido código:

“Nas transferências de cotas sociais (e não do negócio), o sócio cedente fica solidariamente responsável perante a sociedade e terceiros até dois anos da modificação contratual.” (g.n.)

Logo, nos termos da lei civil opera-se entre cedente e adquirente a assunção dos contratos em curso e das dívidas trabalhistas, mas com responsabilidade temporária e solidária do sucedido.

Aplicadas essas noções ao contrato de trabalho e diretrizes estabelecidas nos arts. 10 e 448, da CLT, tem-se que para o trabalhador que manteve contrato de trabalho com o alienante, a sucessão importa na responsabilidade do adquirente pelas obrigações derivadas desse contrato, mas não sem extinção da obrigação em relação ao sucedido, que responde, solidariamente, pelo implemento das obrigações transferidas ao sucessor.

Essa solução, aliás, ajusta-se plenamente ao princípio da proteção econômica do empregado, que consubstancia, por exemplo, a responsabilidade do tomador final de serviços na terceirização trabalhista.

A eventual satisfação das obrigações, pelo sucedido, com base na referida responsabilização solidária, poderá ser depois resolvida entre cedente e cessionário por meio de ação regressiva na justiça comum, visando o ressarcimento de eventual dispêndio havido em relação ao empregado.

6.1. Responsabilidade não se confunde com obrigação

Obrigação é o vínculo jurídico entre credor e devedor em torno de uma prestação de dar, restituir, fazer ou não-fazer. Difere da responsabilidade, que consiste em relação jurídica objetivando a reparação de dano.

Normalmente, a responsabilidade advém do descumprimento da obrigação, mas como o responsável pode não ser o devedor, há casos de responsabilidade sem obrigação, assim como pode haver hipóteses de obrigação sem responsabilidade, haja vista a dívida prescrita.

Ora, se a responsabilidade do tomador final de serviços na terceirização trabalhista sequer decorre de obrigação estabelecida entre

o trabalhador e a empresa cliente, que se torna responsável por um débito que não era originariamente seu, com mais razão deve o sucedido, na qualidade de devedor originário que transfere a obrigação a outrem, ficar subsidiariamente responsável. Essa responsabilidade resulta: a) do dever de garantir a solvabilidade do crédito a quem utilizou no desenvolvimento do negócio; e, b) do dever de garantir a solvabilidade da pessoa que escolheu, sem consultar o credor (o trabalhador) para substituí-la na condução do negócio no qual o trabalhador foi utilizado para o desenvolvimento, quanto ao cumprimento e quanto ao descumprimento.

6.2. A sucessão trabalhista quanto ao aspecto objetivo: os direitos que devem ser respeitados na sucessão

Se a sucessão importa da assunção subjetiva de obrigações, é de se indagar, ainda, a sua extensão objetiva.

Quanto ao tempo de serviço, patamar salarial e vantagens adquiridas, não há dúvida: o empregado os conserva. Mas e se no sucessor não há previsão de adicional por tempo de serviço? O empregado conserva os anteriores e terá direito a novos, ou em relação aos seguintes haverá de se acompanhar o mesmo regime jurídico dos empregados do sucessor?

Imagine-se ainda a hipótese do empregado da sucedida, vinculado a determinado quadro de carreira, inexistindo, no sucessor, quadro de carreira com iguais vantagens. Qual quadro deverá ser observado dali para a frente?

Por outro lado, existindo plano de aposentadoria prevendo determinadas condições na sucedida, o plano a ser observado na sucessora é o do sucedido ou o do sucessor, mais gravoso?

Finalmente, se admitida a aplicação, no sucessor, da normatividade vigente no sucedido, quando mais benéfica, servirá ela de paradigma também para os trabalhadores do sucessor?

O problema da extensão objetiva da sucessão envolve dois as-

pectos, a saber: a) o respeito, pelo sucessor, dos direitos adquiridos no sucedido; b) existindo normatividade distinta no sucedido e no sucessor, a escolha da norma jurídica aplicável.

O TST, no RR 513/2004-462-05-00, em que foi Relatora a Ministra Maria Cristina Peduzzi, afastou a limitação da aplicação do PCS do sucedido até a data da privatização que caracterizou a sucessão trabalhista, entendendo cabíveis as promoções nele previstas, com as vantagens decorrentes, que devem ser cumpridas pelo sucessor com base na OJ 261 da SDI 1.

O mesmo TST, no RR 94075/2003-900-01-00, em que foi Relator o Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, decidiu que a FLUMITRENS é sucessora da CBTU, pois, tendo havido contrato de cisão, ela caracterizou a sucessão trabalhista, cabendo ao novo empregador a manutenção do PCS da sucedida, com as diferenças salariais correspondentes, tudo com fundamento nos artigos 10 e 448, da CLT e Súmula 51, do TST.

Finalmente, no AIRR 66443/202-900-04.5, em que foi Relator o Ministro Vieira de Mello Filho, decidiu o TST que a pretensão ao recebimento de verbas garantidas pelo órgão público sucedido após a sua transferência para o órgão sucessor, importaria em admissão da co-existência de dois regulamentos distintos, o que é inadmissível em virtude da opção de transferência, com as normas regulamentares decorrentes, exercida pelo Reclamante, que assim conservou os triênios adquiridos na sucedida, submetendo-se, a partir da transferência, ao tratamento jurídico dado pela sucessora para a remuneração do tempo de serviço de seus empregados.

Portanto, apesar de se verificar no TST uma tendência a interpretar de forma ampla os efeitos objetivos da sucessão, de modo a assegurar a condição mais benéfica ao trabalhador, em casos específicos a própria Corte limita a responsabilidade garantidora dos créditos. A respeito, verifique-se a OJ 225, da SDI 1, do TST, relativamente aos contratos de concessão de serviço público. Quando uma empresa concessionária outorga a outra, no todo ou em parte, mediante arren-

damento ou outro expediente, a título transitório, bens de sua propriedade, no item I da referida OJ adota a responsabilidade da sucessora e subsidiária da sucedida e no item II, quanto aos contratos extintos antes da vigência da concessão, adota a responsabilidade exclusiva da sucedida, ou seja, a concepção clássica da sucessão.

7. Exceções à caracterização da sucessão trabalhista

A sucessão trabalhista está relacionada à pessoa do empregador, pelo que a transferência do negócio não extingue o contrato. Já em relação ao empregado, inadmite-se a substituição na prestação dos serviços, por se cuidar de contrato de atividade e de natureza personalíssima. Conseqüentemente, também no caso de morte do trabalhador o contrato se extingue, não prosseguindo com o sucessor.

Em ocorrendo a morte do empregador-pessoa física, é facultado ao empregado continuar ou rescindir o contrato com o sucessor (art.483, §3º, CLT). O mesmo ocorre nas relações de emprego domésticas, salvo se o doméstico estiver vinculado à família, prosseguindo o contrato em relação aos demais membros.

Também não é hipótese de sucessão ou mesmo de novação subjetiva ou objetiva a contratação, pelo condomínio, do trabalhador que, como pedreiro, antes estava a prestar serviços para a construtora: são duas relações totalmente independentes, uma não causando a outra e inexistindo, no caso, *animus novandi*.

A transferência do estabelecimento ou unidade produtiva importa, para o cessionário, na assunção das obrigações em relação aos empregados que permanecerem no negócio ao qual o cessionário der continuidade na exploração (art. 448, CLT).

Como decorrência, a transferência de coisas singulares pertencentes à empresa ou estabelecimento não caracteriza sucessão.

A separação de bens, obrigações e relações jurídicas como coisa coletiva vem a caracterizá-la (transferência parcial de unidade produtiva), exceto nas hipóteses em que a própria lei ou as circunstâncias a afastam (por exemplo, nas hipóteses de exploração do negócio em decorrência de licitação, na transferência de titularidade de cartórios e serviços notariais, em caso de desmembramento de município, e nos casos dos arts. 60 e 141, da Lei nº 11.101/05), a seguir apreciadas.

Com efeito, a exploração do negócio em virtude de licitação não caracteriza sucessão, pelo que nos contratos de prestação de serviços o novo contratado não responde pelos contratos mantidos pelo anterior, cujas pendências devem ser buscadas junto ao antigo, com responsabilização subsidiária do terceirizante.

Assim é que entendemos que o novo titular de cartório extrajudicial, que desempenha atividade delegada do Poder Público, em princípio não pode responder pelos contratos de trabalho anteriores, quer em virtude da pessoalidade do vínculo com o notário ou tabelião anterior, quer em virtude da assunção da titularidade por licitação (concurso público). Seja no tocante aos trabalhadores que permanecem, seja quanto aos antigos, pensamos que incorre a sucessão; quanto àqueles, configuram-se novos contratos de trabalho.

Não ocorre a sucessão em caso de desmembramento de município. A nova entidade não absorve as obrigações mantidas com os celetistas. Não se justifica que um novo município, que, por força de norma constitucional tem autonomia político-administrativa e necessidade de aparelhamento, inicie a sua existência com ônus contraído por outrem. Nestes termos, verifique-se a OJ nº 92, da SDI 1, do TST.

A aquisição, mediante regular licitação, do direito de exploração de canal de televisão ou rádio e do direito de exploração de linhas de ônibus, sem assunção da unidade produtiva não importará em sucessão. De igual sorte, no caso de contrato de prestação de serviços, obtido mediante licitação, sem aproveitamento da unidade produtiva.

Todavia, nos contratos de concessão de serviço público, em que uma empresa (primeira concessionária) outorga a outra (segunda concessionária), no todo ou em parte, mediante arrendamento ou qualquer outra forma contratual, a título transitório, bens de sua propriedade, entende o TST, conforme OJ 225, da SDI I, que:

I — em caso de rescisão do contrato de trabalho após a entrada em vigor da concessão, a segunda concessionária, na condição de sucessora, responde pelos direitos decorrentes do contrato de trabalho, sem prejuízo da responsabilidade subsidiária da primeira concessionária pelos débitos trabalhistas contraídos até a concessão;

II — no tocante ao contrato de trabalho extinto antes da vigência da concessão, a responsabilidade pelos direitos dos trabalhadores será exclusivamente da antecessora.

Como franquia é o contrato por meio do qual uma pessoa, o franqueador, mediante pagamento, permite a outra, o franqueado, a exploração da sua marca ou patente, mediante parâmetros de produção e ou comercialização e prestação de contínuo auxílio técnico, inexistente grupo econômico, sucessão trabalhista ou responsabilidade solidária ou subsidiária do franqueador por créditos trabalhistas do franqueado. Isto porque os empregados são contratados, subordinados e assalariados diretamente pelo franqueado e sem a passagem do negócio ou do estabelecimento de um para outro.

7.1. A nova lei de falências e recuperações judicial e extrajudicial

Seguindo o princípio do estímulo à atividade econômica e de sua função social, a nova lei de falência e recuperação de empresas teve por finalidade compatibilizar os riscos da insolvência com o perfil empresarial e as características da economia globalizada.

As atividades empresariais geram empregos e recolhimento de tributos, além de contribuírem para o desenvolvimento das relações

de mercado. Não se justificava assim que o regime regulador dos riscos da insolvência continuasse passivo e concentrado unicamente na pessoa do empresário e no ajuste das relações entre credores e ativo do devedor. Os efeitos da insolvência se refletem no mercado, impondo-se a reunião de esforços efetivos para a recuperação do negócio e melhor aproveitamento geral no pagamento dos credores.

Enquanto a recuperação tem por finalidade sanear as dívidas da empresa e a continuidade dos negócios, a falência tem por escopo, através da administração da quebra, a liquidação destinada à satisfação dos créditos. Em ambas, o regramento para a verificação dos créditos é o mesmo em ambas: formação do quadro dos credores concorrentes e habilitação.

Quanto ao tipo de intervenção, a recuperação pode dar-se através de negociação extrajudicial, em que o devedor e credores buscam homologação judicial, ou então por meio de supervisão judicial, em que o juiz é instado a chamar os credores à concordância com a proposta do devedor.

Quanto ao porte da empresa, a recuperação judicial pode se referir a empresas de médio e grande portes e a microempresas e empresas de pequeno porte, estas submetidas a normatividade própria (arts. 70 a 72): poderão apresentar plano especial de recuperação, limitado a determinadas condições (especificadas no art. 71), entre elas a exclusão dos créditos trabalhistas dessa modalidade, eis que abrangerão somente os créditos quirografários.

7.1.1. Recuperação judicial

É o procedimento judicial destinado à obtenção, entre os credores e devedor, de plano destinado à superação da situação de crise econômico-financeira do devedor (art. 47). É, enfim, o procedimento judicial destinado à obtenção negociada de plano que permita a continuidade do negócio, a manutenção dos empregos e os pagamentos aos credores (art. 47-74, da LRE).

A lei exemplifica meios de recuperação judicial: concessão de prazos e condições especiais para pagamento das obrigações vencidas ou vincendas; reestruturação jurídica das empresas economicamente viáveis, por meio de alteração do controle societário, cisão, incorporação, fusão ou transformação da sociedade, constituição de subsidiária integral, ou cessão de cotas ou ações; substituição total ou parcial dos administradores do devedor ou modificação de seus órgãos administrativos; concessão aos credores de direito de eleição em separado de administradores e de poder de veto; aumento do capital social; trespasse ou arrendamento de estabelecimento, inclusive à sociedade constituída pelos próprios empregados; redução salarial, compensação de horários e redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva; constituição de sociedade de credores; venda parcial dos bens, incluindo a alienação judicial de filiais ou de unidades produtivas isoladas do devedor; equalização de encargos financeiros relativos a débitos de qualquer natureza, tendo como termo inicial a data da distribuição do pedido de recuperação judicial, aplicando-se inclusive aos contratos de crédito rural; usufruto da empresa; administração compartilhada; emissão de valores mobiliários e constituição de sociedade de propósito específico para adjudicar, em pagamento dos créditos, os ativos do devedor (art. 50, da LRE).

O devedor não poderá desistir do pedido de recuperação judicial após o deferimento de seu processo, salvo se obtiver aprovação da desistência na assembléia-geral de credores.

O plano de recuperação não poderá prever prazo superior a 1 (hum) ano para pagamento dos créditos trabalhistas, incluindo os decorrentes de acidentes de trabalho, vencidos até a data do pedido de recuperação, muito menos prazo superior a 30 (trinta) dias para o pagamento, até o limite de 5 (cinco) salários-mínimos por trabalhador, dos créditos de natureza estritamente salarial, vencidos nos 3 (três) meses anteriores ao pedido de recuperação judicial (art. 54, *caput* e par. único).

Durante o processo de Recuperação Judicial, o juiz poderá de-

cretar a falência: por deliberação da assembléia-geral de credores; pela não apresentação, pelo devedor, do plano de recuperação; quando houver sido rejeitado o plano de recuperação e por descumprimento de qualquer obrigação assumida no plano.

A assembléia geral de credores, obrigatória nos processos de recuperação judicial e facultativa na falência, tem por fim deliberar sobre qualquer matéria de interesse dos credores, inclusive sobre a substituição do administrador judicial.

A convocação ocorre mediante edital, pelo juiz ou por credores que representem no mínimo 25% do valor total dos créditos de uma determinada classe. A assembléia é presidida pelo administrador judicial e o voto do credor é proporcional ao valor do seu crédito.

Os sindicatos de trabalhadores poderão representar, na assembléia, os seus associados titulares de créditos derivados da legislação do trabalho ou decorrentes de acidente de trabalho que não comparecerem, pessoalmente ou por procurador (§ 5º, do art. 37, da LRE).

Conforme art. 41, da LRE, a AG, com atribuições deliberativas sobre a recuperação judicial e a falência, será composta pelas seguintes classes de credores: a) titulares de créditos derivados da legislação do trabalho ou decorrentes de acidentes de trabalho; b) titulares de créditos com garantia real; c) titulares de créditos quirografários, com privilégio especial, com privilégio geral ou subordinados.

Os titulares de créditos derivados da legislação do trabalho votam com o total de seu crédito, independentemente de valor, ao passo que os credores com garantia real votam com a sua classe até o limite do valor do bem gravado e com a classe dos credores quirografários pelo restante do valor de seu crédito (§§ 1º e 2º, do art. 41, da LRE).

A proposta será considerada aprovada se obtiver votos favoráveis de credores que representem mais da metade do valor total dos créditos presentes à assembléia geral, exceto nas deliberações sobre o plano de recuperação judicial (art. 42).

O deferimento do processamento da recuperação judicial suspende por 180 (cento e oitenta) dias o curso da prescrição e de todas as ações e execuções em face do devedor, inclusive aquelas dos credores particulares do sócio solidário (art. 6º, *caput* e § 4º, da LRE).

Os credores conservam os seus direitos em relação aos coobrigados, fiadores, avalistas e endossantes, contra quem podem promover a execução de seus créditos (art. 49, §1º, da LRE).

7.1.2. Recuperação extrajudicial

Recuperação extrajudicial é o procedimento extrajudicial destinado à obtenção, entre os credores e devedor, de plano destinado à superação da situação de crise econômico-financeira do devedor.

O devedor não poderá requerer a homologação de plano extrajudicial, se estiver pendente pedido de recuperação judicial ou homologação de outro plano de recuperação judicial há menos de 2 (dois) anos (§ 3º, do art. 161, da LRE).

Após a distribuição do plano de recuperação extrajudicial, os credores não poderão desistir da adesão ao plano, exceto com a anuência expressa dos demais credores.

A sentença de homologação constituirá título executivo judicial (§ 6º do art. 161, da LRE).

O pedido de homologação do plano extrajudicial não leva à suspensão de direitos, ações ou execuções de credores alheios a ele, muito menos a possibilidade do pedido de decretação da falência pelos credores não sujeitos ao referido plano (art. 161, § 4º, da LRE).

7.1.3. Falência

Falência é o procedimento judicial destinado a administrar a quebra, ou seja, à administração do patrimônio da empresa em insol-

vência, de forma a satisfazer, da melhor forma possível, o pagamento dos credores (arts. 75-160, da LRE). Pode dar-se de forma direta (voluntária ou então forçada) e através da conversão do processo de recuperação no de falência.

Na falência, o juízo concursal observa os princípios da unidade, indivisibilidade e universalidade. O processamento deve ocorrer perante um único juízo (unidade), onde, por força da *vis attractiva*, tramitarão todas as pretensões decorrentes dos negócios do insolvente (indivisibilidade), de forma a possibilitar o concurso entre os credores do devedor comum e a conseqüente liquidação, com observância da paridade (universalidade).

Uma das exceções ao princípio da universalidade concerne aos créditos trabalhistas que, para efeito de avaliação da liquidez e certeza, exigem apuração prévia perante a Justiça do Trabalho, prosseguindo em face do administrador judicial. Apurado o crédito, segue-se a habilitação, sem prejuízo da determinação de reserva da importância que estimar devida na recuperação judicial, para inclusão na classe própria (§ 2º do art. 6º).

Outra exceção, desta feita ao princípio da indivisibilidade, pertine aos créditos tributários, que não são atraídos pelo juízo da quebra, assim não estando sujeitos à execução concursal. E nas ações em que a União, suas autarquias e empresas públicas forem autoras, rés, oponente e assistentes, a competência será da Justiça Federal (art. 109, I, da CRFB).

O pedido de falência pode ter por causas a impontualidade, a execução frustrada ou sintomas legais de insolvência.

No primeiro caso, a petição inicial deverá ser instruída com o título executivo com valor superior a quarenta salários mínimos e a certidão de protesto (art. 94, I); no segundo, com certidão do cartório onde a execução frustrada se processa (art. 94, II); no terceiro, com a comprovação das condutas referidas nas alíneas do art. 94, III.

Citado, poderá o devedor, nos casos referidos nos incisos I e

II, depositar o *quantum* reclamado e apresentar defesa; apenas apresentar contestação; permanecer omissos; simplesmente efetivar o depósito. A falta de contestação ou de depósito em 10 dias, acarretará o provimento da quebra, de natureza constitutiva.

Na sentença falencial, o juiz nomeará administrador judicial, podendo o juiz convocar assembléia de credores ou esta se instalar mediante provocação de credores que representem no mínimo 25% do valor total dos créditos de determinada classe. A assembléia, presidida pelo administrador judicial, com voto do credor proporcional ao valor do seu crédito, deverá constituir o Comitê de Credores.

O Comitê de Credores é órgão fiscalizatório composto por: a) um representante da classe dos credores trabalhistas, com dois suplentes; b) um representante da classe dos credores garantidos ou com privilégios especiais, com dois suplentes; c) um representante indicado pela classe dos credores quirografários ou com privilégios gerais, com dois suplentes.

A nova lei altera a classificação dos créditos na falência. Estabelece o art. 83, da LRE, que obedecerão à seguinte ordem: a) créditos derivados da legislação do trabalho, limitados a 150 salários mínimos por credor, e os decorrentes de acidentes do trabalho; b) créditos com garantia real até o limite do valor do bem gravado; c) créditos tributários, independentemente de sua natureza e tempo de constituição, excetuadas as multas tributárias; d) créditos com privilégio especial; e) créditos com privilégio geral; f) créditos quirografários, incluindo os saldos dos créditos derivados da legislação do trabalho que excederem o limite de 150 salários-mínimos; g) multas contratuais e penas pecuniárias por infração das leis penais ou administrativas, inclusive as multas tributárias.

Com precedência serão pagos os créditos derivados da legislação do trabalho ou decorrentes de acidentes de trabalho relativos a serviços prestados após a decretação da falência (extraconcursais);

Serão pagos tão logo haja disponibilidade em caixa, os créditos trabalhistas de natureza estritamente salarial vencidos nos três me-

ses anteriores à decretação da falência, até o limite de cinco salários-mínimos por trabalhador (art. 151).

A assembléia geral de credores é facultativa na falência, tendo por fim deliberar sobre qualquer matéria de interesse dos credores, inclusive sobre a substituição do administrador judicial.

A convocação ocorre mediante edital, pelo juiz ou por credores que representem no mínimo 25% do valor total dos créditos de uma determinada classe. A assembléia é presidida pelo administrador judicial e o voto do credor é proporcional ao valor do seu crédito.

Os créditos derivados da legislação do trabalho ou decorrentes de acidentes de trabalho relativos a serviços prestados após a decretação da falência serão considerados extraconcursais e serão pagos com precedência sobre os anteriormente referidos.

Serão pagos tão logo haja disponibilidade em caixa, os créditos trabalhistas de natureza estritamente salarial vencidos nos três meses anteriores à decretação da falência, até o limite de cinco salários-mínimos por trabalhador.

A decretação da falência tem como efeitos: formação da massa; suspensão da prescrição e das ações e execuções individuais, inclusive aquelas dos credores particulares do sócio solidário; suspensão condicional da fluência dos juros; exigibilidade antecipada dos créditos; arrecadação dos bens do devedor.

O devedor falido, que fica inabilitado para o exercício de qualquer atividade empresarial no período entre a decretação da falência e a sentença que extingue as obrigações do devedor, não pode obter recuperação judicial num período de carência de 5 (cinco) anos.

Nos termos do art. 141, II, da LRE, na falência o objeto da alienação conjunta ou separada de ativos, inclusive da empresa ou de suas filiais, estará livre de qualquer ônus e não haverá sucessão do arrematante nas obrigações do devedor, inclusive nas obrigações de-

rivadas da legislação do trabalho e as decorrentes de acidentes de trabalho.

7.1.4. Reflexos da nova lei nas relações materiais e processuais de trabalho

Do exposto, verifica-se que o DL nº 7.661/45 repercutia somente no processo do trabalho, enquanto a Lei nº 11.101/05 impõe reflexos no direito e no processo do trabalho.

A nova lei: a) envolve os trabalhadores tanto na falência como na recuperação judicial; b) provoca alterações no regime de preferência; c) provoca alterações no contrato de trabalho; d) provoca alterações no processo de conhecimento e na execução trabalhista; e) provoca alterações na sucessão de empregadores.

7.1.5. A nova lei e a sucessão trabalhista

A pergunta que se faz é se a transferência do negócio ou de unidade produtiva, realizada em meio a processo de falência ou de recuperação de empresas ou ainda de procedimento extrajudicial de recuperação, leva à sucessão trabalhista ou se, ao contrário, seria mais uma exceção à sua caracterização.

Em se tratando de recuperação extrajudicial, os créditos trabalhistas ficam, por força de lei, fora do plano de negociação entre credores e devedor, pelo que a alienação judicial de filiais ou de unidades produtivas isoladas do devedor (art. 166, da LRE) importarão em sucessão para o adquirente (art. 161, § 1º, da LRE). As ações trabalhistas seguem o curso normal, assim como as execuções, com penhora e expropriação.

Na recuperação judicial de microempresas e empresas de pequeno porte, ficam excluídos os créditos trabalhistas, eis que o plano especial somente poderá abranger os créditos quirografários.

Relativamente à falência, o art. 141, II, da Lei nº 11.105/05 estabelece, em seu § 2º, que os empregados do devedor falido, contratados pelo arrematante, serão admitidos mediante novos contratos e que o arrematante não responderá por obrigações do contrato anterior.

Por outro lado, estabelece o parágrafo único do art. 60, da referida lei, que na recuperação judicial o objeto da alienação judicial de filiais ou de unidades produtivas isoladas do devedor estará livre de qualquer ônus e não haverá sucessão do arrematante nas obrigações do devedor.

Tais dispositivos legais têm sido objeto de polêmica doutrinária e jurisprudencial. Argüi-se que ferem os arts. 10 e 448, da CLT, que estatuem que qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa ou mudanças em sua propriedade não afetarão os direitos adquiridos ou os contratos de trabalho dos empregados, além do fato de que o art. 449, da CLT, estabelece que os direitos oriundos da existência do contrato de trabalho subsistirão em caso de falência.

Mais ainda, que a norma contida no art. 60, par. único, não vedaria, expressamente, como o faz o art. 141, II, a sucessão trabalhista, reportando-se tão somente às obrigações do devedor de natureza tributária. E que, ainda que o fizesse, seria inconstitucional, por ferir o princípio da proteção do trabalhador e ainda quebrar, no plano legal, por lei inespecífica, a continuidade do contrato de trabalho, consubstanciado nos arts. 10 e 448, da CLT. Tais dispositivos estabelecem que qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa ou mudanças em sua propriedade não afetarão os direitos adquiridos ou os contratos de trabalho dos empregados e que, independentemente da forma de arrematação da empresa em recuperação judicial, o arrematante assumirá o passivo declarado na ação de recuperação e o passivo oriundo dos contratos de trabalho que absorver⁵.

5 BEHAME, Maria Lucia. *Revista Consultor Jurídico*, in “<http://conjur.estadao.com.br/static/text/45500.1>”, consulta feita em 23.07.2007.

Ora, se a Consolidação das Leis do Trabalho tem a natureza de lei especial, a nova lei de Falências e Recuperação de Empresas, posterior à CLT também o tem, devendo-se entender, portanto, que a CLT estabelece, como regra, o princípio jurídico da sucessão nas transferências de negócios ou estabelecimentos. Mas que, por exceção, nos casos de alienação conjunta ou separada de ativos, inclusive da empresa ou de suas filiais, destinadas à satisfação dos credores da massa ou das empresas de médio e grande portes em recuperação judicial, entre eles o trabalhista, ela não ocorrerá. E a nova lei assim o faz para permitir que a venda, sem ônus, possa alcançar bom preço no mercado e satisfazer os credores ou permitir da entrada de recursos que possibilitem o saneamento e a conservação dos empregos.

Por outro lado, no tocante à diferença existente entre a redação da norma contida no art. 60, parágrafo único, da Lei nº 11.105/05 e da expressa no art. 141, II, a falta de referência às obrigações tributárias reside no fato de que elas ficam de fora do plano de recuperação.

Logo, em se tratando de arrematação de ativo adquirido em venda feita após a decretação da falência, inexistente dúvida de que incorre a sucessão. O que não significa, no nosso entender, que não possa ocorrer a responsabilidade subsidiária do garante, nas hipóteses previstas em lei.

Após analisar as técnicas de resolução de conflitos entre princípios e normas, a reserva legal dos direitos fundamentais segundo o princípio da proporcionalidade e a flexibilização constitucional dos direitos trabalhistas, MARCELO PAPALÉO DE SOUZA conclui que a regra é a sucessão nas transferências de negócios, mas que a lei pode excepcionar essa regra, como o fez em se tratando de transferências na recuperação judicial. E acrescenta que na aquisição de qualquer bem o interessado avalia os fatores que possam diminuir o valor do negócio, chegando às seguintes conclusões: a) a restrição à sucessão pode importar em benefícios a todos os envolvidos, como o pagamento de maior número de credores, a geração de impostos e a conservação da unidade produtiva; b) no caso da recuperação judicial o

devedor continuará a existir, tendo, com o produto da alienação, responsabilidade pelo pagamento de todos os direitos dos seus empregados.⁶

É, exatamente, o nosso entendimento. Ressalvamos apenas a hipótese de transferência fraudulenta, que importará, ao nosso ver, na sucessão que se pretendeu excluir e na solidariedade entre o alienante e o arrematante em torno das obrigações dos trabalhadores com contratos anteriores ao negócio.

8. Conclusões

A despersonalização do empregador visa ligar o trabalhador *ao negócio* para o qual ele contribui com o seu trabalho

A sucessão está inserta no Direito Empresarial. Tem limitações destinadas a atender a função social da empresa, da propriedade e do contrato. Se concretizam na continuidade dos contratos, com respeito aos direitos adquiridos

As normas referentes à sucessão são cogentes. São nulos os atos destinados a afastar a proteção legal (continuidade dos contratos, com respeito aos direitos adquiridos)

A dinâmica da vida impõe interpretações condizentes com a evolução social. A doutrina clássica já não fornece respostas às novas formas de transferência de uma organização produtiva. Assim, o aproveitamento parcial ou total de uma organização produtiva vincula o sucessor mesmo sem continuidade da prestação de serviços, de modo a ampliar a solvabilidade dos créditos de quem contribuiu para o desenvolvimento do negócio, o trabalhador, concretizando os princípios constitucionais de valorização do trabalho e função social da propriedade, com as suas limitações.

6 SOUZA, Marcelo Papaléo de. *A Nova Lei de Recuperação e Falência e as suas Conseqüências no Direito e no Processo do Trabalho*. 2ª edição. São Paulo: LTR, 2007.

A lei trabalhista estabelece apenas que a mudança da propriedade (passagem do acervo empresarial) ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho e os direitos por meio deles adquiridos pelos empregados, não fornecendo resposta às indagações se o sucessor responde pelos contratos extintos anteriormente à sucessão e se o sucedido responde, solidariamente com o sucessor, pela satisfação das obrigações.

A lei civil é, portanto, aplicável de forma subsidiária. Deste modo, a proteção do crédito do trabalhador enseja a responsabilização solidária do sucedido, nos termos do art. 1146, do Código Civil, subsidiariamente aplicável à CLT, por força do art. 8º, parágrafo único, sem prejuízo de ação regressiva entre o sucedido e o sucessor, para eventual ressarcimento de dispêndio havido em relação ao empregado, em cumprimento aos termos do negócio firmado entre cedente e cessionário.

A sucessão trabalhista pode ser enfocada sob o aspecto subjetivo, quando se quer referir à transferência *de titularidade*, para o cessionário, das obrigações trabalhistas do cedente, mas também sob o aspecto objetivo, que diz respeito à *definição dos contratos e direitos decorrentes*, sobre os quais recairá a responsabilidade do sucessor e/ou do sucedido.

Em que pese o princípio da assunção das obrigações pelo novo titular em decorrência da transferência do negócio ou do estabelecimento em que ele se desenvolve, determinadas situações excluem a sucessão, entre elas a alienação judicial de de filiais ou de unidades produtivas isoladas do devedor, realizada em processo de recuperação judicial de empresas de médio e grande portes, ou de falência. A Lei nº 11.105/05 assim o determina para permitir que a venda, sem ônus, possa alcançar bom preço no mercado e satisfazer os credores ou permitir da entrada de recursos que possibilitem o saneamento e a conservação dos empregos. E essa determinação tem por fim proteger o crédito dos trabalhadores, realizando o princípio protetivo inserto na Constituição e na Consolidação das Leis do Trabalho.

9. Bibliografia consultada

BEHAME, Maria Lucia. *Revista Consultor Jurídico*, in <http://conjur.estadao.com.br/static/text/45500.1>, consulta feita em 23.07.2007.

BELMONTE, Alexandre Agra. *Curso de Responsabilidade Trabalhista*, São Paulo: LTr, 2008.

CATHARINO, José Martins. *Compêndio de Direito do Trabalho*, vol.I, Saraiva, 1982.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, 6ª edição, São Paulo: LTr, 2007.

JORGE Neto, Francisco Ferreira. *Sucessão Trabalhista*, São Paulo: LTR, 2001.

MARANHÃO, Délio. *Direito do Trabalho*, 14ª edição, Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1987.

SENA, Adriana Goulart. *A Nova Caracterização da Sucessão Trabalhista*, São Paulo: LTr, 2000.

SOUZA, Marcelo Papaléo de. *A Nova Lei de Recuperação e Falência e as suas Conseqüências no Direito e no Processo do Trabalho*, 2ª edição, São Paulo: LTr, 2007.