

# **A SUCESSÃO TRABALHISTA NA VENDA EM BLOCO DO ESTABELECIMENTO EMPRESARIAL EM SEDE DE FALÊNCIA**

Priscilla Batista Torres de Lacerda<sup>1</sup>

## **Resumo**

Os direitos que o ordenamento jurídico brasileiro assegura aos trabalhadores foram conquistados depois de muita luta. Estes direitos devem ser respeitados mesmo na falência do empregador, na hipótese de venda em bloco de seu estabelecimento. Falência – Venda do estabelecimento em bloco – Sucessão trabalhista – Possibilidade.

## **1 INTRODUÇÃO**

Os direitos que o ordenamento jurídico brasileiro assegura aos trabalhadores foram conquistados depois de muita luta. Na Idade Moderna é que os direitos dos trabalhadores começaram a ser instituídos pelos ordenamentos jurídicos, mudando-se do paradigma da servidão da Idade Média, para o paradigma da subordinação jurídica, após a Revolução Industrial. Sem adentrar em maiores aspectos da história dos direitos trabalhistas, as razões que me levaram a fazer este trabalho estão interligadas a estes fatos históricos: Não é arrazoado pensar que uma nova lei possa suprimir direitos trabalhistas conquistados neste ínterim. Os direitos dos trabalhadores devem ser respeitados mesmo na falência do empregador, na hipótese de venda em bloco de seu estabelecimento.

## **2 SUCESSÃO**

Na sucessão, a titularidade de um direito é transferida a um terceiro em função de determinado acontecimento (ato ou fato jurídico), sem que o direito em questão seja extinto durante a transferência. O terceiro passa, então, a ser o titular daquele direito, ficando na mesma situação jurídica do titular anterior.

O direito sucessório decorre dos direitos e garantias fundamentais constitucionalmente protegidos quanto aos bens, no artigo 5º, incisos XV, XXII, XXVII, XXIX, XXX, XXXI, LIV, que tratam do direito aos bens materiais e imateriais,

---

<sup>1</sup> Bacharelada do curso de Direito do Centro Universitário Newton Paiva.

assegurando aos destinatários da norma o direito aos seus bens, ao domínio dos mesmos e de serem privados destes bens apenas através do devido processo legal.

A sucessão, em sentido amplo, tem os seguintes requisitos:

a) existência de uma relação jurídica, ou seja, refere-se à existência de um liame entre o sucedido e um terceiro, ou apenas à existência simples de um direito do sucedido, como, por exemplo, o direito de propriedade;

b) alteração no pólo subjetivo, com a substituição de um sujeito pelo outro, ou seja, o segundo sujeito irá substituir o primeiro, podendo assim gozar dos direitos e arcar com todos os ônus como se fosse o primeiro;

c) permanência da relação, ou seja, a relação jurídica não pode ser extinta, dando o caráter de continuidade entre uma posição e outra;

d) existência de vínculo de causalidade entre as duas situações, ou seja, deve haver uma relação de causa e efeito. Devido a uma justa causa, aquele terceiro terá o direito de ser sucessor. (Sena. 2000, página 41).

No Direito do Trabalho, a sucessão é direcionada aos empregadores. Ela é regulada pelos artigos 10º e 448 da CLT e ocorre quando há a “transferência da titularidade da empresa ou estabelecimento, uma completa transmissão de créditos e assunção de dívidas trabalhistas entre alienante e adquirente envolvidos” (Delgado. 2006, página 406).

### **3 SUCESSÃO TRABALHISTA**

A sucessão trabalhista, sucessão de empregadores ou alteração subjetiva do contrato de trabalho é o fenômeno caracterizado pela alteração na estrutura jurídica ou propriedade da empresa, que, de acordo com o artigo 2º da CLT, “admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”.

Segundo Delgado, em seu livro “Curso de Direito do Trabalho”, 2006, são três os princípios afetos à sucessão trabalhista. O primeiro é o princípio da intangibilidade objetiva do contrato empregatício, que é espécie do princípio da inalterabilidade contratual lesiva: O conteúdo do contrato de trabalho não pode ser alterado, mesmo que haja alteração do sujeito empresarial.

O segundo é o princípio da despersonalização da figura do empregador, onde o contrato de trabalho, quanto ao empregador, não é *intuitu personae*, ou seja, o liame contratual não é personalíssimo, não tem a ver com a figura do sócio da empresa, mas sim com a empresa em si: deve se considerar

como empregador a atividade econômica organizada, e não o sócio que administra essa atividade.

O terceiro é o princípio da continuidade da prestação de trabalho. Este princípio diz que a relação de trabalho deve ser continuada, protegida e por tempo indeterminado. Em razão desse princípio, o empregador é penalizado pecuniariamente por dispensas imotivadas, o que o faz ponderar antes de dar por terminado o contrato de trabalho, sem justa causa. Ele está presente na sucessão trabalhista, visto que todos os institutos, princípios e regras do direito do trabalho foram projetados de modo a garantir a proteção jurídica à parte hipossuficiente da relação de trabalho, para que haja o reequilíbrio, na prática, do contrato de trabalho. A CLT, portanto, protege a relação de emprego e a sua continuidade na ocorrência de uma sucessão trabalhista e preserva os direitos adquiridos dos trabalhadores.

Destes princípios decorrem características e requisitos da sucessão trabalhista, quais sejam, a transferência total ou parcial da titularidade, que, além de requisito para a sucessão trabalhista, é sua característica essencial; a despersonalização do empregador, pois a simples mudança do tomador de serviços não implica no término imediato dos contratos de trabalho celebrados pelo tomador anterior; a continuação da prestação de serviços do trabalhador, que se traduz no fato de que o trabalhador deve continuar prestando serviços ao novo titular; e a sobrevivência do empreendimento econômico, que deve perdurar, no todo ou em parte.

A sucessão gera efeitos jurídicos quanto ao novo titular da empresa, quanto ao antigo titular e quanto aos empregados. O sucessor empresarial tem a assunção imediata de todos os contratos trabalhistas e passa a responder pelos direitos presentes, pretéritos e futuros dos contratos transferidos. Nas transferências de unidades empresariais o adquirente geralmente adiciona essa cláusula, com a qual a responsabilização pelos créditos trabalhistas até a data da transferência da titularidade da empresa ficará com o antigo titular. Qualquer disposição contratual nesse sentido não tem validade para o Direito do Trabalho, pois a sucessão trabalhista trata-se de uma disposição legal e imperativa da CLT, sendo que pode haver tal cláusula quanto a responsabilidades civis ou comerciais, mas nunca sobre responsabilidades quanto aos créditos trabalhistas.

O sucedido a princípio não teria mais qualquer obrigação quanto aos empregados, já que todas foram transmitidas ao novo titular da empresa, mas

jurisprudência tem entendido que pode existir a responsabilidade subsidiária do sucedido quando há comprometimento da resolução daquelas obrigações, como nos casos de fraude sucessória e nas sucessões trabalhistas precárias, que transferem de forma não definitiva o estabelecimento.

Quanto aos empregados, na sucessão, como resulta dos artigos 10º e 448 da CLT, os trabalhadores têm garantidos a continuidade da relação de emprego e os direitos já adquiridos, ou seja, os direitos adquiridos durante o contrato de trabalho não perecerão e os contratos de trabalho não serão alterados.

#### **4 FALÊNCIA**

A forma material de falência é aquela que se encontra no fato naturalístico de crise econômica financeira irremediável da empresa. A falência, em seu sentido formal, dentro do direito, ocorre quando uma empresa encontra-se em situação de crise econômica financeira irremediável, já não mais podendo recorrer à recuperação judicial. Segundo Sérgio Campinho, o empresário devedor em situação de crise econômica financeira irremediável, só será considerado falido depois que formalmente preencher os requisitos do estado de falência, quais sejam: a qualidade de empresário, a insolvência e a decretação judicial da falência (Campinho. 2006, página 187).

O conceito de empresário está disposto no artigo 966 do Código Civil, que considera empresário quem exerce de forma profissional atividade econômica organizada para a produção ou circulação de bens ou de serviços, excetuando-se aqueles que exercem atividade intelectual, de natureza científica, literária ou artística, salvo se constituir elemento de empresa. Quanto ao segundo pressuposto, o Código de Processo Civil, quando trata da execução por quantia certa contra devedor insolvente, diz que ocorrerá insolvência toda vez que as dívidas excederem à importância dos bens do devedor. O último requisito para o empresário entrar no estado de falência, é a decretação deste, que, resumidamente, é feita pelo juiz através de uma sentença, que declara que o empresário não pode se recuperar e a insolvência, deixando de ser um estado de fato para ser estado de direito.

A sentença declaratória de falência tem efeitos em relação à pessoa do falido, em relação aos bens do falido, em relação aos credores do falido e em relação aos contratos do falido. Neste estudo, focaremos apenas nos efeitos em relação aos bens e aos contratos do falido, em especial os contratos de trabalho.

Quanto aos bens do falido, Marcelo Papaléo de Souza (2006, página 214 e 215) diz, com base nos artigos 103 e 108 da Lei de recuperação e falência de empresas, que o falido será afastado de seus bens, que serão arrecadados pelo administrador judicial, que se imite na posse dos mesmos. O falido continua o proprietário dos bens, perdendo apenas seus direitos de posse direta, ficando o patrimônio afetado ao pagamento de seus credores (Campinho. 2006, página 318).

Segundo Marcelo Papaléo de Souza (2006, página 213 e 214), os efeitos da falência em relação aos contratos do falido, os contratos bilaterais, o caso dos contratos de trabalho, não se resolvem, segundo o *caput* do artigo 117 da Lei de recuperação e falência de empresas. O artigo 449 da CLT vem confirmar a afirmativa, dizendo que os direitos oriundos do contrato de trabalho subsistirão em caso de falência, concordata ou dissolução da empresa, tendo em vista que este dispositivo não foi revogado pela Lei de recuperação e falência de empresas, portanto deve ser aplicado à mesma.

Após a sentença declaratória do estado de falência, depois da classificação dos créditos na falência, temos o momento da realização do ativo e pagamento do passivo. Esta etapa tem início subsequente à etapa de arrecadação dos bens, conforme o artigo 139 da lei de recuperação e falência de empresas.

Segundo Campinho (2006, página 120), toda a lei de recuperação e falência de empresas se embasa no princípio da preservação da empresa, ou continuidade da empresa. Este princípio pode ser considerado constitucional, pois ele é que proporciona um dos direitos sociais arrolados no *caput* do artigo 6º da Constituição da República, qual seja, o direito ao trabalho. O artigo 140 da Lei 11.101 (Lei de falência e recuperação de empresas) consagra o princípio da preservação da empresa, quando autoriza alienação do estabelecimento em bloco e por filiais isoladas (incisos I e II). No entanto, segundo o artigo 141 da mesma lei, o comprador não assume, em razão da aquisição, as dívidas trabalhistas da empresa. Argumenta-se, em favor desta solução, que a sucessão inviabilizaria a realização do ativo de uma maneira que melhor aproveite à sociedade. Também derivado do princípio da preservação da empresa, traz em seu inciso II a garantia de que o comprador não contraia as dívidas tributárias e trabalhistas advindas das relações existentes anteriormente sob o argumento de que tal sucessão inviabilizaria a realização do ativo de uma maneira que melhor aproveite à sociedade. Entretanto, a

função social da empresa não pode ser levantada sob a da supressão de garantias dos trabalhadores, sendo a grande maioria garantias constitucionais.

A venda em bloco é uma opção considerada vantajosa aos interessados em comprar uma determinada parte da empresa falida, como uma filial, mas deixa de ser economicamente interessante se a eles fossem transferidos os débitos trabalhistas da empresa falida, portanto, estes débitos foram suprimidos pela lei de recuperação e falência de empresas.

Neste íterim indaga-se se, aos trabalhadores, não é mais benéfica a continuidade da empresa. E, para a empresa, não seria melhor continuar com os trabalhadores já capacitados e habituados? A supressão da sucessão trabalhista na venda em bloco não demonstra contradição da Lei 11.101, que deveria preservar a empresa, cuja fundamentação está nos empregos que produz através da função social da mesma?

Como já visto anteriormente, a sentença declaratória do estado de falido não resolve os contratos de trabalho, que só se resolvem com a extinção da atividade. A venda do estabelecimento em bloco, como prevista na Lei 11.101, não significa a extinção da empresa. Neste caso, a atividade da empresa não teve fim, permanecendo intactos os contratos de trabalho, com suas vantagens e ônus, inclusive em relação aos direitos adquiridos.

Contudo, se a empresa for extinta e, sendo os contratos de trabalho rescindidos, afastar os efeitos da sucessão, negando ao adquirente a responsabilidade pelos débitos da empresa, implicaria violação dos artigos 10º e 448 da CLT e ofensa aos princípios da dignidade da pessoa humana, por dar preferência à venda em bloco em desfavor da satisfação de direitos que decorrem da relação de emprego, em geral de natureza alimentar, e ao valor social do trabalho. Juntamente com os contratos, o direito real de propriedade não se resolve com a arrecadação dos bens do falido: este perde apenas a *posse direta* sobre o patrimônio, que será gerido por um administrador judicial, administrando-os até que sejam liquidados, continuando ele o proprietário. Configura-se assim, neste caso, o instituto da sucessão: Um direito, qual seja, direito de real propriedade, sendo transferido, sem precariedade, de um sujeito para outro, com caráter de continuidade, ou seja, sem que este ato de transferência faça com que o direito anterior se extinga para ser criado um novo.

Portanto, mesmo que a propriedade da empresa passe para outro titular, a empresa continuará existindo, e seus contratos também, que serão atos jurídicos perfeitos, visto que os trabalhadores têm relação com a atividade, e não com o titular da atividade (empresa), sendo a empresa que assume os riscos da atividade, e não o empregado. Assim, a sucessão trabalhista poderia ser perfeitamente aplicada na falência de empresa quando há a venda do estabelecimento em bloco.

## 5 APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA PROPORCIONALIDADE

No caso em tela, há um choque entre direitos fundamentais, quais sejam, o direito à livre iniciativa e o direito ao trabalho, dois princípios fundamentais do país, previstos no inciso III do artigo 1º da Constituição da República. Considera-se que a constituição é uma norma una, cabendo ao intérprete, no caso concreto, harmonizar suas disposições para atingir a unidade, usando da hermenêutica.

O princípio da proporcionalidade preza pela solução, de forma racional e intersubjetivamente controlável, da colisão entre direitos fundamentais (Steinmetz. 2004, página 203), visto que os mesmos estejam em igual patamar hierárquico.

O trabalho e a livre iniciativa são direitos fundamentais que, em abstrato, têm sua aplicabilidade plena. Ocorre que, no caso concreto da venda em bloco do estabelecimento comercial em sede de falência, as leis infraconstitucionais (CLT e a Lei de Recuperação e Falência de empresas, que espelham nos direitos fundamentais do trabalho e da livre iniciativa) proporcionam um choque entre eles. De um lado, a Lei nº 11.101/05, que tem intuito de assegurar o princípio da continuação da empresa, que tem base na livre iniciativa, prevendo a não aplicação da sucessão trabalhista na venda em bloco do estabelecimento do falido. Do outro, a CLT, que prevê a aplicação da sucessão trabalhista sempre que caracterizada.

Com base no princípio da proporcionalidade, segundo Dimoulis e Martins (2006, página 198), deve-se examinar a proporcionalidade em quatro passos sucessivos. Inicialmente a avaliação deve ser feita, de forma isolada, na **licitude do propósito** da intervenção estatal no livre exercício do direito fundamental. O segundo passo é avaliar a **licitude o meio** empregado, que, em si, não pode ser proibido pelo ordenamento jurídico, visto que o estado não pode utilizar meios ilícitos para atingir finalidades lícitas.

Observando estes primeiros passos, devemos nos perguntar se é o objeto é lícito e se é lícita a intervenção do Estado na restrição do exercício do direito fundamental do trabalho e a licitude do meio utilizado, a licitude entendida aqui como **conformidade entre o fim objetivado pelo legislador e o ordenamento jurídico vigente**, ou seja, juridicidade do instrumento de intervenção estatal. A finalidade da restrição do direito fundamental do trabalho pela lei empresarial é a continuidade da empresa, com base na livre iniciativa, uma finalidade totalmente lícita. O meio pelo qual esta restrição se externaliza também é lícito, visto que a exceção de uma hipótese é um mecanismo lícito comumente utilizado em diversas legislações. Do outro lado, há também a licitude da proteção do trabalho em detrimento de interesses da livre iniciativa quando a CLT legisla sobre a sucessão trabalhista, sendo também um meio lícito, que cria um instituto, através da lei.

Passa-se então ao terceiro passo, onde há uma avaliação da **adequação**, da proporcionalidade enquanto “relação entre o meio (intervenção) e o propósito por ela perseguido”. O meio adequado é “aquele que hipoteticamente leva ao alcance do fim, [...] e não aquele que pode garantir resultado. Por isso, afirma-se ser suficiente que o meio *fomenta* o alcance do seu propósito” (Dimoulis e Martins. 2006, página 206 e 207).

Certamente podemos pensar que a não aplicação da sucessão trabalhista na venda em bloco, *hipoteticamente*, fomenta o princípio da continuidade da empresa, que nos remete ao direito fundamental da livre iniciativa, sendo este o fim perseguido pela norma falimentar, pois, hipoteticamente também, poucos ou até ninguém compraria um estabelecimento com dívidas trabalhistas. A aplicação da sucessão trabalhista, por outro lado, também fomenta o trabalho, pois os trabalhadores estarão amparados pela segurança jurídica de que seus direitos adquiridos serão satisfeitos, já que quem assume o risco da atividade é a empresa, não o empregado.

Logo após, no quarto passo, deve-se analisar a **necessidade**. “Necessário será o meio utilizado se ele, além de adequado, for o único possível ou o menos intenso entre os meios adequados” (Dimoulis e Martins. 2006, página 198). A necessidade vem mitigar a adequação, pois nem sempre o meio adequado é proporcional. Deve-se verificar se a intervenção é menos gravosa ao titular que sofre a limitação de seu direito fundamental e também ter a eficácia semelhante ao meio



escolhido pelo Estado. Somente será necessário o meio adequado considerado menos gravoso (Dimoulis e Martins. 2006, página 215). No quarto e último passo do exame da proporcionalidade, podemos chegar a duas conclusões: Primeiramente, trabalhador já teve seu direito restrito no artigo 83, inciso I da Lei 11.101/05, quando da limitação de recebimento máximo de 150 salários mínimos de seu crédito. Novamente ele terá seus direitos restritos na sucessão? Em segundo lugar, o meio escolhido, qual seja, supressão total da sucessão trabalhista na venda em bloco, não é o único possível. Com um pouco de bom senso, conseguimos achar outros caminhos possíveis da solução do conflito destes direitos fundamentais.

A primeira solução possível para o problema seria o abatimento dos juros nas quantias devidas aos trabalhadores. O abatimento dos juros é totalmente plausível, pois diminuiria os valores a serem pagos pela empresa, enquanto que, para o trabalhador, não seria um prejuízo tão grande, visto que, abrindo mão desta parcela da dívida, as quantias de direito que ele receber seriam as mesmas quantias que receberia se o empregador as houvesse pago no tempo correto. A segunda provável solução é o parcelamento, com ou sem juros, dos créditos trabalhistas em face do comprador do estabelecimento vendido em bloco desde que, é claro, ele dê continuidade à atividade, o que caracteriza a sucessão trabalhista. Este parcelamento seria que ajudaria bastante o novo titular da empresa, pois, efetuando um pagamento parcelado, ele terá tempo para estabilizar a empresa recém adquirida. Uma terceira solução seria a participação do empregado nos lucros da empresa nos limites do crédito de que faz jus. O pagamento seria certo para o trabalhador e em quantidades que não iriam pesar para o empregador.

Todas estas três soluções nos levam a uma conclusão: Seria viável a criação de uma norma, ou inserção de um novo artigo na Lei nº 11.101/05, que institua e regule modalidades de pagamento ou que abra a possibilidade de negociação deste pagamento, dentro dos limites das leis trabalhistas e das garantias constitucionais. Desta forma então poderemos escolher o meio necessário menos intenso para cada caso.

## **6 CONCLUSÃO**

A sucessão trabalhista é um instituto jurídico que visa proteger o trabalhador quando ocorre mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa. A lei de recuperação e falência de empresas excluiu a incidência do

instituto no caso da transferência da propriedade do estabelecimento empresarial. Contudo, como os créditos trabalhistas são de natureza alimentar, impõe-se, em respeito à dignidade humana do trabalho e do valor social do trabalho, que na venda em bloco sejam respeitadas as normas protetivas do contrato de trabalho e dos direitos adquiridos.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **CLT e legislação correlata** / Obra coletiva de autoria da Editora Revista dos Tribunais. 2ª ed., revista e atualizada. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2006.

BRASIL. **Código Civil; Código Comercial; Código de Processo Civil; Constituição Federal** / Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Antônio Luiz de Toledo Pinto, Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Lívia Céspedes. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de Direito Comercial**. Vol 1, 10ª ed. revista e atualizada de acordo com a nova lei de falências. São Paulo: Saraiva, 2006.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de Direito Comercial**. Vol 2, 9ª ed. revista e atualizada de acordo com a nova lei de falências. São Paulo: Saraiva, 2006.

CAMPINHO, Sérgio. **Falência e recuperação de empresa: o novo regime da insolvência empresarial**. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do trabalho**. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2006.

DIMOULIS, Dimitri; MARTINS, Leonardo. **Teoria Geral dos Direitos Fundamentais**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2006.

FERNANDES, Jean Carlos. **Direito empresarial aplicado**. Belo Horizonte: Del Rey, 2007.

JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Sucessão trabalhista: privatizações e reestruturação do mercado financeiro**. São Paulo: LTr, 2001.

SILVA, Marcelo Papaléo de. **A nova Lei de Recuperação e Falência e as suas Conseqüências no Direito e no Processo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

STEINMETZ, Wilson. **A Vinculação dos Particulares a Direitos Fundamentais**. São Paulo: Malheiros Editores, 2004.

VEITO, Aurélio Agostinho Verdade. **Da Hermenêutica Constitucional**. Belo Horizonte: Livraria Del Rey, 2000.