UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
FACULDADE DE DIREITO DO RECIFE

MARCEL ALVES ESTEVÃO

**FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS - ANÁLISE
JURISPRUDENCIAL DO TRATAMENTO DO CREDOR TRABALHISTA A PARTIR
DA APLICAÇÃO DA LEI 11.101/2005**

Recife, Novembro de 2018

MARCEL ALVES ESTEVÃO

**FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS - ANÁLISE
JURISPRUDENCIAL DO TRATAMENTO DO CREDOR TRABALHISTA A PARTIR
DA APLICAÇÃO DA LEI 11.101/2005**

Recife, Novembro de 2018

Sumário

RESUMO.....	4
1. INTRODUÇÃO.....	5
2. FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO E REFORMA TRABALHISTA	8
3. ANÁLISE JURISPRUDENCIAL DO TRATAMENTO DO CREDOR TRABALHISTA A PARTIR DA APLICAÇÃO DA LEI 11.101/2005.....	15
3.1. ADI 3934	15
3.2. A ADI 3934 E SUA REPERCUSSÃO NO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO	16
3.3. CONFLITO DE COMPETÊNCIA ENTRE O JUIZO DO TRABALHO E O JUIZO DA FALÊNCIA	21
4. CONCLUSÃO.....	30
5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	34

RESUMO: A presente monografia faz um estudo de caso e uma análise da jurisprudência dos Tribunais Superiores da Lei que regula a Recuperação Judicial, a Extrajudicial e a Falência do Empresário e da Sociedade Empresária, Lei nº 11.101 de 09 de fevereiro de 2005, no tocante aos créditos trabalhistas e aos direitos destes respectivos credores. Tendo como marco teórico o estudo da dogmática do direito do trabalho - sem se deixar de lado os fundamentos do direito empresarial, indispensáveis para o estudo da questão -, lança-se um olhar crítico ao tratamento que a referida lei confere aos direitos dos trabalhadores de empresas que se encontram em processo de recuperação judicial ou falência. Partindo de um ponto de vista juslaboral, a Lei nº 11.101 encontra-se inserida num contexto de flexibilização do trabalho e flexibilização da legislação trabalhista, que, na prática, significa precarização das relações de trabalho e restrição e redução de direitos trabalhistas. Sendo o método utilizado o de estudo de casos e análise jurisprudencial, destacam-se: o da Ação Direta de Inconstitucionalidade 3.934, movida pelo Partido Democrático Trabalhista, que impugnou os arts. 60, parágrafo único, 83, I e IV, c, e 141, II, da Lei 11.101 por entender-lhes incompatíveis com o disposto nos arts. 1º, III e IV, 6º, 7º, I, e 170, VIII, da Constituição Federal; e o da Recuperação Judicial da Viação Aérea Rio-Grandense (VARIG). Debate-se ainda o conflito de competência entre o juízo do trabalho e o juízo falência – especializado em recuperação judicial de empresas – acerca dos créditos trabalhistas de empresas em processo recuperacional ou falimentar. Chegamos por fim à conclusão da importância da Lei nº 11.101 para o atendimento da função social da empresa, mas que o faz ao arripio de princípios do direito do trabalho, chegando mesmo a retirar direitos dos trabalhadores.

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo pesquisar e analisar os principais confrontos estabelecidos entre a Lei 11.101/2005 (Lei de Recuperação e Falência de Empresas), a Consolidação das Leis Trabalhistas e a nossa Constituição Federal no que tange aos direitos da classe dos credores trabalhistas na recuperação judicial e falência, no contexto da flexibilização do trabalho e dos Direitos Trabalhistas, com o intuito de construirmos um conhecimento crítico embasado pela doutrina e jurisprudência sem deixar de lado a realidade social e econômica que permeiam a aplicação dos citados diplomas legais.

Nesse contexto, ao compararmos as divergências mencionadas anteriormente, analisaremos os argumentos utilizados em sede de tribunais superiores, quais sejam STF, STJ, TST, TJSP e TJRJ - sendo estes dois últimos escolhidos pela vasta atuação na área de recuperação judicial e falência e sua consequente especialização sobre o assunto.

É importante ressaltar que a nossa análise levará em consideração a interdisciplinaridade da Lei 11.101/2005 e seus princípios norteadores, bem como os princípios que regem as relações trabalhistas aqui confrontadas e debatidas.

O Direito do Trabalho é concebido como fruto da luta dos trabalhadores – inserida na luta de classes. Portanto, jamais poderia ser interesse político do Estado Burguês proteger espontaneamente a classe que lhe dá feição, suporte e mais ameaça sua existência. O Direito do Trabalho encerra em si, portanto, um paradoxo, uma contradição, unidade de contrários, uma vez que reduz as margens de lucro do regime econômico.

Fruto das Revoluções Inglesa (Industrial), Francesa e Americana, que põem a Burguesia como Classe Social detentora do Poder Político e do Poder Econômico (com a nova forma capitalista de exploração de mão de obra), o Estado Moderno é notabilizado pela liberdade de contratação sem nenhum tipo de direito ou proteção aos prestadores de serviço.

Se por um lado a Burguesia cumpre um papel revolucionário ao abolir as relações feudais de produção, por outro mantém o antagonismo de classes e até torna possível uma nova forma de exploração que evidencia ainda mais as desigualdades sociais.

Afirmam alguns autores ser o Direito do Trabalho fruto da Revolução industrial, tendo surgido desta as condições objetivas para o nascimento das primeiras regras de proteção ao trabalho. O avanço e a consolidação do Direito do Trabalho são

diretamente proporcionais ao grau de organização e mobilização dos trabalhadores e trabalhadoras. Pode-se afirmar que não houve direito concedido, mas conquistado por uma luta que o antecedeu.

O sistema capitalista é fundado em uma contradição, uma unidade de opostos: se por um lado se produz a exploração, por outro, criam-se as condições objetivas para sua derrocada e superação. O direito do trabalho surge, portanto, no seio da relação contraditória entre capital e trabalho partindo da capacidade de luta e organização dos trabalhadores e trabalhadoras em enfrentamento a intenção capitalista de reduzir o trabalho e ampliar a exploração com o intuito de aumentar produtividade e lucros.

Nesse sentido, observamos que a aprovação da Lei 11.101 em 2005 teve o escopo de reformular o que se tinha, até então, na legislação Nacional a respeito da crise da empresa – qualquer que fosse sua natureza. O elemento central desta legislação, em vigor há dez anos, é o princípio da função social da empresa a partir de uma perspectiva preponderantemente recuperacional, deixando a falência para os casos em que não é mais possível a recuperação da empresa.

Percebemos que a Lei 11.101/2005 busca manter em consonância com as demandas do mercado, as atividades empresariais produtivas, incluindo aí os postos de trabalhos, e dentro da perspectiva da sua função social, os direitos sociais. Ocorre que dentro dos marcos do modo de produção capitalista, são os trabalhadores os primeiros a responderem pelas conseqüências da crise da empresa em que laboram. Assim consideramos que essa realidade deve gerar certa cautela no âmbito do Direito, uma vez que o ônus imposto ao trabalhador deve ser pensado considerando a natureza alimentar do seu crédito, de modo que não sejam reduzidos direitos já assegurados a eles – que já são previstos pelo ordenamento jurídico nacional, tanto pela CLT como pela Constituição Federal, tais quais os previstos pelos princípios da irredutibilidade salarial (art. 462, CLT – também previsto na CRFB, art. 7º inciso VI) e da inalterabilidade lesiva do contrato de trabalho (art. 468, CLT).

Princípios são por definição, os elementos nucleares e fundamentais de um sistema; dentro do Direito – visto como sistema normativo – os princípios fazem parte do complexo ordenamental, conferindo-lhe unidade e sentido próprio.

Para o juslaboralismo o mais central e maior deles é o da proteção. Assim, este princípio estrutura a todo o Direito do Trabalho, tornando-lhe então uma rede protetiva ao hipossuficiente com o objetivo de atenuar, no plano jurídico, o desequilíbrio existente no plano fático da relação empregatícia. O primado básico do Direito do Trabalho, que lhe dá sentido à existência, não desaparece com as

constantes e profundas mudanças do modo de produção capitalista - antes é revigorado. Dentro dos marcos deste que tem por elementos fundamentais o lucro e a propriedade privada dos meios de produção, a legislação social, aí incluso o Direito do Trabalho, é que pode atenuar os níveis de intolerância de exploração capitalista sobre a classe trabalhadora.

Acontece que apesar de algum privilégio quanto ao prazo de pagamento de créditos garantido pelo artigo 54 da Lei 11.101/2005, o instituto jurídico que protege o credor trabalhista é similar ao que protege os bancos e outras empresas credoras. Assim, apesar de serem equiparados juridicamente, é evidente que em tais relações empresariais não são bancos ou empresas, mas sim os empregados que são preteridos de garantias maculando o princípio protetor do hipossuficiente – que, como dito, é fundamental para existência do Direito do Trabalho.

São casos em que a CLT e CRFB guardam pontos divergentes com a LRF. Considerando, por exemplo, a limitação de 150 salários mínimos de créditos trabalhistas que esta impõe cuja análise será feita mais adiante, baseada em jurisprudências do Superior Tribunal de Justiça, do Tribunal Superior do Trabalho e os entendimentos das Câmaras Especializadas em matéria recuperacional do TJSP e do TJRJ.

O Direito do Trabalho faz a análise de que a LRF está inserida no contexto da *flexibilização das leis trabalhistas* (COUTINHO, 2009). Trata-se de um comportamento legiferante orientado ideologicamente pela ordem neoliberal, que pode ser observado no Brasil – e também em alguns países da América Latina –, e nesse sentido atacam garantias conquistadas pelos trabalhadores previstas pela CLT e além dela, sob a justificativa que o Direito do Trabalho poderia trazer empecilhos ao desenvolvimento econômico do país.

Ante isto, o presente trabalho será um esforço em descrever como vem ocorrendo a prática cotidiana do Poder Judiciário em questões que envolvem Recuperação e Falência de Empresas e Direitos Trabalhistas. O foco será centrado em decisões judiciais e entendimentos dos Tribunais Superiores sobre o tratamento da classe de credores trabalhistas em relação à verificação de seus créditos, os limites aos tratamentos destes e também sua execução. De modo que possa a lei sim, e como é seu princípio fundamental, garantir a função social da empresa, como também manter equilíbrio e respeito com princípios igualmente importantes (não por menos, garantidos na Constituição Federal) como o da dignidade da pessoa humana (comumente ferido quando se trata de empregados nas relações de trabalho) e do valor social do trabalho.

2. FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO E REFORMA TRABALHISTA

Compreende-se a flexibilidade como a principal característica da atual fase de reestruturação produtiva. Tal reestruturação dá-se em função da necessidade de reorganização do capitalismo diante da crise de produção no seio do modelo fordista-taylorista, apresentando: queda na taxa de lucro, devida, entre outras coisas, ao aumento do preço da força de trabalho conquistado pelos trabalhadores em suas lutas através de suas organizações; esgotamento do padrão de acumulação do fordista-taylorista; hipertrofia e relativa autonomia da esfera financeira frente aos capitais produtivos; maior concentração de capitais devido às fusões empresariais; crise do Estado de bem estar social e; aumento das privatizações e tendência às desregulamentações e flexibilização do processo produtivo.

Este processo de reestruturação flexibilizante tem claro seu objetivo: garantir as taxas de lucros as mais largas possíveis. Nas palavras de Lapa:

A reorganização do capitalismo envolveu, assim, busca de novos mercados para empresas escoarem seus produtos, aumentando e acirrando a competição comercial internacional, aumento da exigência de qualidade e variedade em lugar dos produtos em série e grande escala e busca de modos de produção capazes de gerar uma maior gama de produtos, em quantidades menores e com suficiente rapidez para atender às necessidades dos consumidores na medida da sua demanda. Tal processo de reestruturação por meio da flexibilidade, vale ressaltar, se traduz em busca novos meios para garantir “velhos objetivos”, as taxas de lucro mais vantajosas possíveis, que norteiam a produção capitalista (LAPA, 2015, p. 171).

Assumindo uma noção polissêmica, o conceito de flexibilização referiu-se inicialmente às mudanças na organização do trabalho e da produção, com as inovações tecnológicas e organizacionais – a “fábrica flexível” –, em seguida ao mercado de trabalho e a flexibilidade do emprego. Apesar de se apresentar como algo positivo ou neutro, a tendência à flexibilidade, também relacionada à maleabilidade produtiva, aponta mais fortemente a uma precariedade do trabalho.

A flexibilidade, que num primeiro momento se apresenta no âmbito da produção, com foco na empresa, desenvolvendo “equipamentos programáveis, polivalência da mão de obra, formações qualificantes, integração de tarefas, menor divisão de trabalho” como aspectos positivos de um lado, de outro, apresenta aspectos negativos pouco evidenciados que são observados através de abordagens sociológicas sobre a mão de obra feminina, suas condições de emprego e política de gestão de mão de obra no comércio. Já num segundo momento teria a flexibilidade se orientado para uma

perspectiva externa, qual seja a flexibilidade do mercado de trabalho. Nas palavras de Antunes temos:

O "trabalho polivalente", "multifuncional", "qualificado", combinado com uma estrutura mais horizontalizada e integrada entre diversas empresas, inclusive nas empresas terceirizadas, tem como finalidade reduzir o tempo e aumentar a intensidade e exploração de trabalho. As práticas de imposição de "metas" como medição cotidiana da produção, as definições de "competências" a serem realizadas pelos "colaboradores", tornaram-se o ideário e a pragmática empresarial da empresa flexível vigente no mundo financeiro.

Vale o paralelo: se no apogeu do taylorismo/fordismo a pujança de uma empresa mensurava-se pelo número de trabalhadores que nela exerciam sua atividade laborativa, na era da acumulação flexível e da "empresa enxuta e flexível", são merecedores de destaque as empresas que mantêm menor contingente de trabalhadores, mas sempre aumentando indelevelmente seus índices de produtividade. (ANTUNES, 2015, p. 10).

Em outras palavras, há um deslocamento da flexibilidade na unidade de produção (dimensão micro) para a mudança na ordem jurídica e institucional, avançando sobre as condições que formam o Estado de bem estar social (dimensão macro). Neste sentido sobressaem-se os aspectos negativos que se expressam com a criação de situações de precarização e instabilidade dos estatutos profissionais e consequências que atingem a saúde dos trabalhadores e trabalhadoras; passa-se também a afetar a questão do tempo de trabalho – duração de jornada, repartição do trabalho, anualização do tempo de trabalho suprimindo horas extras e ainda os horários "atípicos", cujo trabalho se dá apenas nos horários de "pico", gerando imprevisibilidade e descontrole sobre o tempo de trabalho, ocasionando consequências na vida extratrabalho.

Entre as expressões mais importantes de flexibilidade do trabalho e do Direito do Trabalho estão a terceirização. Afirmar Antunes que:

A terceirização fragmenta ainda mais as possibilidades de ação e de consciência coletivas, incentiva a nefasta individualização das relações de trabalho, amplia a concorrência decorrente do sistema de metas e competências, criando o cenário ideal para as empresas dificultarem ao máximo a atividade sindical em defesa dos direitos sociais do trabalho. (ANTUNES, 2015, p 11).

Segundo o conceito de Hirata (2007), a flexibilidade do trabalho se daria mais concretamente nas seguintes formas: flexibilização das relações de trabalho e do tempo de trabalho, seja "qualitativa" – apontando pela polivalência do trabalhador, que organiza a produção pautada na variedade –, seja "quantitativa" ou "numérica" – significando variabilidade do volume de trabalho; assume ainda a diversificação e multiplicação dos ambientes de trabalho no sentido da empresa flexível, tendo como

principais expressões o trabalho domiciliar, à distância, o teletrabalho, a terceirização; por fim, a precarização social induzida pelos novos modelos produtivos.

A autora ainda aponta que a divisão sexual do trabalho é pré-condição para se realizar a flexibilidade do trabalho. Ocorre que as análises sexuadas, aparentemente, ainda são bastante tratadas como assunto específico para pesquisadores/as de questões de gênero e feminismo.

Por outro lado, o desenvolvimento da flexibilidade no contexto brasileiro também está atrelado à divisão internacional do trabalho. A abertura comercial orientada pelo neoliberalismo, iniciada com Fernando Collor à presidência e aprofundada com Fernando Henrique Cardoso, atraiu massivamente empresas transnacionais e implantou medidas que afastou a economia de uma política de desenvolvimento nacional, a exemplo dos emblemáticos processos de privatizações das estatais na década de 1990. Essa década foi marcada pelo aumento do desemprego, com demissões orientadas para se propiciar uma “produção enxuta”, além da quebra de empresas nacionais menores, bem como arrocho salarial.

Não podem deixar de serem observadas questões estruturais e históricas acerca do processo de industrialização (tardia) do Brasil. Nesse sentido, ante as heranças escravistas e patriarcais na formação da classe trabalhadora brasileira, constitui-se o capitalismo pela via colonial e subordinado ao capital internacional.

Tal condição autoriza o questionamento sobre se haveria ou não uma flexibilização/precarização do trabalho no país. Historicamente tem-se a predominância de relações trabalho precárias, quer dizer, informais e desprotegidas do arbítrio dos patrões. Assim, não se observa na História do Brasil proteções trabalhistas correspondentes a padrões de emprego estável, formal e protegido, que se teria no parâmetro europeu de Estado de Bem Estar Social – que aí sim, foram flexibilizados na concepção integral do termo.

Mesmo a CLT “nunca chegou a ser implementada por completo junto aos trabalhadores formais, por descumprimento dos empregadores e fragilidade na fiscalização pelo Estado” (LAPA, 2015, p. 176). O melhor exemplo na história recente é o dos empregados e empregadas domésticos, alcançando o mesmo patamar dos demais trabalhadores urbanos e rurais somente em 2013. Ainda assim a CLT deve ser o melhor parâmetro para se analisar a flexibilização do trabalho e do próprio Direito do Trabalho no Brasil: retirar direitos da CLT ou fugir a sua aplicação, portanto, são formas de flexibilização capitalista do trabalho.

Na virada do século XXI observam-se apontamentos para a formalização do emprego no país. Em contrapartida ocorrem tentativas de flexibilização de direitos

trabalhistas através, por exemplo, da flexibilização de contrato por meio das terceirizações que objetivam reduzir custos com força de trabalho e também as obrigações advindas das relações de emprego.

Os impedimentos legais às demissões no país são frágeis. Exemplo histórico que elucida bem a questão é a implantação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), ainda à época da ditadura militar (1967), um sistema de indenização de demissões que retira do quadro de direitos importante estabilidade no emprego.

Tudo isso corrobora para a tese de que no Direito Trabalhista pátrio pouco haveria que se recuperar do que outrora tenha sido flexibilizado em termos de contratação, a prática juslaboralista brasileira já assume um forte grau de flexibilidade. Sua flexibilização deve ser reconhecida mesmo sem ter se dado sobre uma condição precedente mais protetiva sobre o trabalho. O que deve ser observado para este debate é o distanciamento entre as formas de organização, condições e proteção do trabalho, formais e reais, precedentes e atuais.

Nesse sentido, observa-se um movimento contraditório como é da natureza do sistema capitalista, no contexto brasileiro da flexibilidade produtiva: de um lado propicia-se a formalização do emprego, de outro, mas problemático diz respeito à qualidade do emprego, ou ao trabalho real.

Numa perspectiva do mercado de trabalho nota-se que há mais empregos formais, mas a mulheres continuam ganhando menos – ainda que com bom nível de escolarização. Há mais empregos formais, mas não há estabilidade no emprego.

Outra vertente de análise de qualidade ou não qualidade do emprego a partir das condições de trabalho levando em consideração os processos de trabalho. Portanto lança-se se o olhar sobre se a tarefa é fixa, existência ou não de metas, controle do tempo e cadência do trabalho com ou sem variabilidade (imposto pela chefia, pela máquina ou pelo grupo), incidência de horas extras, ocorrência ou não de transferência de responsabilização de erros e acertos no trabalho às/ao trabalhadoras/es, formas de controle dos erros (ex: pressão por erro zero, qualidade total) e panes (manutenção preventiva), sentido do trabalho (se repetitivo, monótono, com ou sem perspectivas de crescimento profissional). De acordo com as variações de organização do trabalho, pode-se gerar mesmo um ambiente que favoreça a prática de assédio moral pelas chefias e adoecimento ou definhamento da saúde física e mental de trabalhadores e trabalhadoras.

Estes exemplos permitem-nos afirmar que, sim, faz sentido falar em flexibilização do trabalho no Brasil, ainda que se admitam melhoras em indicadores como o de formalização e o de renda, há a convivência destes com flexibilização e

precarização dos padrões de emprego. Terceirizações e rotatividade nos postos de trabalho para reduzir custos são expressões mais concretas da flexibilização, assim como a assunção de práticas de gestão flexíveis, o “fluxo tensionado”, que acentuam os processos de adoecimento dos trabalhadores e trabalhadoras, reduzindo a qualidade do trabalho e configurando a precarização do processo de trabalho.

Sobre a reforma trabalhista, de início, cumpre observar que esta implementa mudanças importantes nos marcos regulatórios do mercado de trabalho brasileiro. A tramitação foi bastante acelerada, ainda mais levando em consideração os percalços políticos e jurídico-penais enfrentados por membros do Congresso Nacional e do Poder Executivo – até o próprio presidente da República.

Tem-se um encontro do oportunismo dentro de um momento de crise com compromissos assumidos de várias naturezas para que se procedesse o *impeachment* de Dilma Rousseff e a ascensão do governo interino, praticamente sem qualquer base social, portanto enfraquecido por sua incapacidade de governar, ainda mais em tempos de Operação Lava jato.

Sem qualquer proposta de melhoria nas condições da venda de força de trabalho e rompendo com os princípios do Direito do Trabalho, especialmente o princípio de proteção do hipossuficiente, a Reforma Trabalhista significa uma alteração impactante e paradigmática para o juslaboralismo e seu sistema normativo.

Sob os pontos de vista jurídico, social e econômico têm-se os recortes de análise da dita Reforma Trabalhista, ao mesmo tempo em que desvelam vários argumentos retóricos. A começar pelo de que, pela questão cronológica, legislação trabalhista de 1943 estaria desatualizada para o século XXI. Ora, desde sua promulgação a CLT sofreu centenas de alterações ao ponto de, antes da reforma se ter a permanência de menos de 50% do texto original; medidas tomadas através de leis, decretos-leis, decretos e medidas provisórias, tanto do Poder Executivo, quanto do Poder Judiciário. Destaque-se ainda que quase todos os presidentes atuaram para modificar a CLT desde que ela existe.

Acerca da defasagem histórica da CLT, Jorge Luiz Souto Maior comenta:

A argumentação em torno da idade que se apresenta a respeito da CLT perde total sentido quando se lembra que dos 921 artigos da CLT de 1943, apenas 188 continuam vigentes até hoje e praticamente nenhum destes fixa, digamos assim, custos aos empregadores. Do ponto de vista legislativo, o que rege as relações de trabalho no Brasil, em consonância com a Constituição, é uma série de leis esparsas, editadas em grande número do ano de 1964 em diante, tendo sido a maioria, inclusive, na direção da dita “flexibilização”, tanto que o teor do PL 6787/16, que visa, segundo se diz, “modernizar a legislação do trabalho”, alterando mais de 200 dispositivos da CLT, toca apenas em 7 artigos da CLT que estavam vigentes em 1943; e mesmo assim não os

revoga por inteiro. (SOUTO MAIOR, 2017, p. 2).

As alterações incidem sobre o teor de seus dispositivos, conferindo-lhes nova redação, como acrescentam dispositivos novos ou os revogam, sejam artigos ou parágrafos. Algumas foram ainda medidas legislativas estendendo ou restringido a incidência destes dispositivos.

É dito no Relatório de quando a Reforma Tramitava no Congresso Nacional que a CLT fora outorgada e inspirada no “fascismo de Mussolini”. De pronto, cumpre-se salientar que estamos diante de uma “consolidação” e, que, portanto, o texto de 1943 é uma síntese das leis então vigentes. Além de ter sofrido muitas mudanças ao longo dessas décadas até hoje, como acima já foi dito.

Aparentemente as fontes de inspiração da CLT estariam mais diretamente ligadas à encíclica *Rerum Novarum* e às Convenções da Organização Internacional do Trabalho.

O escopo central da Reforma, segundo seus defensores, seria a geração de empregos – sob esse ponto tem-se mostrado uma medida sem qualquer eficácia. Somente o crescimento econômico gerado através de mais investimentos pode acarretar abertura de novos postos de trabalho e emprego. As tentativas de enfrentar o desemprego com a criação de novas leis que flexibilizam direitos têm-se mostrado fracassadas, levando em consideração que a redução da qualidade dos empregos não gera maior empregabilidade ou mais postos de trabalho.

O surgimento de novos postos de trabalho está mais diretamente relacionado às condições econômicas dos mercados do que aos seus marcos regulatórios. Não se sustenta a tese de que patamares elevados de salários, com rigidez nas relações de trabalho leve ao desemprego.

Em sua justificativa o relator da Reforma que o que se busca é ampliação do mercado de trabalho, garantir melhorias nas condições de trabalho dos que já se encontram empregados e criar oportunidades para os que buscam se inserir no mercado. Mais a fundo percebe-se de sua análise que a reforma tem a perspectiva de flexibilizar direitos, evitar demandas trabalhistas e precarizar as condições de trabalho.

A reforma aponta ainda para uma redução da atuação estatal – justo quando se costumava haver uma prestação protetiva ao hipossuficiente, afastam-se ainda os princípios da primazia da realidade e da condição mais benéfica. É que se chama da prevalência do negociado sobre o legislado, o fim da ultratividade em instrumentos normativos de categoria e o fim da compulsoriedade da contribuição sindical – com o claro intuito de dismantelar a organização dos trabalhadores e trabalhadoras.

Antunes, ainda pelos idos dos Governos Lula alertava sobre as movimentações

flexibilizantes das relações de trabalho orientadas pela ordem neoliberal:

Se o governo Lula ceder a essa exigência do capital (...), flexibilizando e precarizando ainda mais nossa tímida legislação social e trabalhista, isso terá um significado claro: Collor iniciou o desmonte do setor produtivo estatal criado por Vargas, e coube a FHC ampliar esse processo, privatizando as melhores empresas estatais existentes no país, além de continuar a desconstrução da legislação trabalhista. (ANTUNES, 2006, p. 499).

Ainda sobre as questões da reforma trabalhistas debatidas nos governos Lula Antunes aponta:

Certamente será central o embate sobre a manutenção ou não do artigo 8º da Constituição brasileira, uma vez que a sua alteração abrirá flanco para a flexibilização dos direitos sociais do trabalho. E, se o negociado tiver prevalência sobre o legislado, estará cavada a vala para onde os direitos sociais vão ser jogados. (ANTUNES, 2006, p. 506).

E conclui o autor:

Portanto, nessa primeira fase da reforma, voltada para o âmbito sindical, tem-se a intensificação do verticalismo, do cupulismo e do burocratismo dos sindicatos e das centrais, restringindo-se ainda mais a ação autônoma da base dos sindicatos – e aqui emerge outro ponto essencial, o que abre caminho para que se possa efetivar, com a menor resistência possível da base e a maior aceitação possível das cúpulas, a reforma trabalhista e a sua proposta de flexibilização das leis do trabalho, que o FMI nos vem impondo aberta e limpidamente, em sintonia com os interesses dos capitais globais. (ANTUNES, 2006, p. 508).

A análise do referido autor, mesmo que se possa notar datada em alguns pontos, nos interessa a ideia macro, na medida em que são captados os princípios norteadores da reforma trabalhista implementada pelo governo de Michel Temer.

Sendo assim, há que se questionar mesmo a utilização do termo reforma para a lei 13.467/2017 posto que ataca os fundamentos do Direito do Trabalho.

Persiste como marco regulatório do capitalismo que nasceu da Revolução Industrial como bandeira de modernização e melhoria das condições de vida, resultado de lutas e resistência. Agora substitui a tutela e proteção do trabalhador hipossuficiente para a autonomia negocial privada individual e coletiva. São abandonados os anseios do Projeto do Estado de Bem Estar Social para ser abraçado o do Estado Mínimo, seguindo a orientação neoliberal. Renega-se o projeto de uma sociedade salarial, com universalidade do assalariamento para a economia do trabalho fragmentado e precarizado.

3. ANÁLISE JURISPRUDENCIAL DO TRATAMENTO DO CREDOR TRABALHISTA A PARTIR DA APLICAÇÃO DA LEI 11.101/2005

3.1. ADI 3934

Considerando as matérias relativa aos créditos trabalhistas, a LRF ainda guarda algumas questões a serem discutidas e esclarecidas. Apesar dos credores trabalhistas terem “direito de preferência ao recebimento de seus créditos na falência” e de serem os mais privilegiados “os créditos decorrentes de acidente de trabalho - o acidente causado por culpa ou dolo do empregador” (SALOMÃO, SANTOS, 2012, p. 18), na seara do Direito do Trabalho – doutrina e jurisprudência – a questão da sucessão do passivo trabalhista é o que há de mais inquietante. É certo que, na Ação Direta de Inconstitucionalidade 3934 (movida pelo PDT – Partido Democrático Trabalhista) o Supremo Tribunal Federal já proferiu claro entendimento acerca do artigo 60, parágrafo único, da Lei de Recuperação e Falências, no sentido de não haver sucessão de créditos em caso de venda de unidade produtiva isolada em processo de recuperação judicial.

Na ação movida pelo Partido Democrático dos Trabalhadores (PDT), o artigo 141 da LRF também figura entre as normas que sofre pedido de inconstitucionalidade acerca da sucessão de créditos trabalhistas. *In verbis*, trecho do voto do Ministro Relator, Ricardo Lewandowski:

Trata-se de ação direta de inconstitucionalidade, com pedido de medida liminar, proposta pelo Partido Democrático Trabalhista – PDT, na qual impugna os arts. 60, parágrafo único, 83, I e IV, c, e 141, II, da Lei 11.101, de 9 de fevereiro de 2005, que regula a recuperação judicial, a extrajudicial e a falência do empresário e da sociedade empresária, por entender incompatíveis com o disposto nos arts. 1º, III e IV, 6º, 7º, I, e 170, VIII, da Constituição Federal. Os dispositivos atacados possuem o seguinte teor:

“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”.

“Art. 83. A classificação dos créditos na falência obedece à seguinte ordem: I – os créditos derivados da legislação do trabalho, limitados a 150 (cento e cinquenta) salários-mínimos por credor, e os decorrentes de acidente de trabalho; (...); VI – créditos quirografários, a saber: (...); c) os saldos dos créditos derivados da legislação do trabalho que excederem o limite estabelecido no inciso I do caput deste artigo”.

“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.

Ainda em matéria tratada pela ADI 3934, a constitucionalidade de outra norma foi questionada. O artigo 83 da LRF limita à cento e cinquenta salários mínimos (150) o benefício a ser recebido pela classe de credores trabalhistas. O crédito referente ao montante salarial estabelecido pela lei não parece ser distante da realidade brasileira, mas sim algo verdadeiramente plausível. Isto porque os créditos trabalhistas como previstos na lei, são relativos às verbas salariais. Que compreendem, além dos salários (retidos), as verbas concernentes às férias, 13º salários, horas extras, gratificações e algumas outras que não são tão comuns quanto estas – as quais podem ser observadas em qualquer empresa.

O conteúdo desta decisão poderá ser mais detalhadamente apreciado em seguida.

Entretanto, o embate entre esses interesses não se limita à Corte Suprema, e apesar do importante trabalho desenvolvido na elaboração de sua jurisprudência, não foi possível exaurir todas as lacunas hermenêuticas relativas à matéria dos créditos trabalhistas – sequer aos próprios artigos em que teve oportunidade de declarar constitucionalidade. O Tribunal Superior do Trabalho tem aprofundado a discussão sobre a LRF e dessa forma, tornado possível avançar em casos que pela estrita interpretação baseada no texto da ADI 3934, teria argumentação incompleta. Também poderemos desenvolver este ponto mais à frente.

3.2. A ADI 3934 E SUA REPERCUSSÃO NO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

A Lei de Recuperação e Falências 11.101, aprovada em 2005 após mais de uma década de tramitação no Congresso Nacional, tem tido saldo positivo no que tange ao seu escopo central, qual seja, o cumprimento da função social da empresa. Avaliada no âmbito do Direito Empresarial, mais moderna que a revogada Lei de Concordata, Decreto-Lei 7.661/1945, a LRF consegue conferir mais fôlego aos empreendimentos empresariais com fragilidade financeira e econômica em vias de recuperação judicial e assim, de fato conduzir à recuperação destas empresas, em

vez de simplesmente decretar falências. Na doutrina de Santos, temos que:

A recuperação judicial, mais abrangente do que a extrajudicial, permite ao devedor apresentar aos seus credores um plano de recuperação empresarial, cujo foco é a preservação do interesse social, dos bens de produção, previsto na Constituição da República. Assim, a recuperação judicial tem na preservação da empresa o seu principal objetivo, contribuindo para o crescimento e o desenvolvimento social e, por isso, foi considerada uma forma mais eficaz para se impedir a falência de empresas com dificuldades econômicas (SANTOS, 2007, p. 69).

Contudo, tanta centralização sobre o princípio da função social da empresa fez o legislador ordinário desconsiderar o devido peso a outros princípios constitucionais que não podem deixar de estar presentes na respectiva matéria. Pode-se dizer que são preteridos os princípios do valor social do trabalho, e nesta esteira, o da dignidade da pessoa humana. Para o Direito do Trabalho, a Lei de Recuperação e Falências tem realizado tratamento:

(...) flexível quanto aos direitos trabalhistas dos empregados. Precisam os trabalhadores ingressar na fila das parcelas para receber créditos de maneira escalonada e com redução por meios variados. O valor trabalho terá que dar a sua contribuição para tentar soerguer o capital. Piora, pois, o *status quo* do credor trabalhista, considerando que na concordata a quitação das parcelas devidas era integral e tempestiva. (COUTINHO, 2009, 120).

Ainda nas palavras de Coutinho, e para se ter uma noção mais ampla do contexto em que a lei foi aprovada, segue:

O presidente Lula, em defesa intransigente do projeto que tramitava no Congresso Nacional desde 1996 (PL n. 4.376/1993), depois de promover a alteração do texto da proposta original de acordo com as indicações do Ministério da Fazenda comandado por Palocci, realizou a primeira acentuada reforma trabalhista de caráter flexibilizante do seu governo, poucos meses após acabar com o regime público de previdência dos servidores. (COUTINHO, 2009, 116).

A maior incidência da LRF sobre os direitos dos empregados da empresa em recuperação judicial estão em relação à sucessão do passivo da classe de credores trabalhistas. Em consequência da concepção imposta no cerne da LRF sobre a sucessão de passivos, foi atingido também o salário dos empregados da empresa em recuperação, vide o artigo 83 da LRF.

Dada a gravidade dessas orientações normativas, a Lei 11.101/2005 foi objeto de discussão no Supremo Tribunal Federal, em Ação Direta de Inconstitucionalidade movida pelo PDT, a ADI 3934-2. O Partido Democrático Trabalhista questionou os artigos 60 e 141:

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.

(...)

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.

Sobre estas normas, o Ministro Relator:

não identifico a inconstitucionalidade aventada pelo requerente quanto aos arts. 60, parágrafo único, e 141, II, da Lei 11.101/05. Primeiro, porque a Constituição não abriga qualquer regra expressa sobre o eventual direito de cobrança de créditos trabalhistas em face daquele que adquire ativos de empresa em processo de recuperação judicial ou cuja falência tenha sido decretada. Depois, porque não vejo, no ponto, qualquer ofensa direta a valores implícita ou explicitamente protegidos pela Carta Política. No máximo, poder-se-ia flagrar, na espécie, uma colisão entre distintos princípios constitucionais.

Proposta então a discussão acerca de princípios, reforçamos o que foi afirmado acima: a LRF, ao priorizar o princípio da função social da empresa, preteriu os princípios do valor social do trabalho e da dignidade da pessoa humana, constituídos como fundamentais da República Federativa do Brasil. Assim discorre Carla Teresa Martins Romar acerca dos princípios constitucionais gerais:

A Constituição Federal de 1988 não enumerou expressamente os princípios do Direito do Trabalho, como fez, por exemplo, com os princípios da Seguridade Social (art. 194).

No entanto, é inquestionável a existência no texto constitucional de princípios explícitos ou induzidos que são aplicáveis no âmbito do Direito do Trabalho.

O **art. 1º da Constituição Federal** estabelece os fundamentos da República Federativa do Brasil, entre os quais se destacam a *dignidade da pessoa humana* (III) e os *valores sociais do trabalho* (IV).

Assim, é inegável que todas as normas trabalhistas devem sempre ter por base o respeito à dignidade humana do trabalhador, além de visar os valores sociais do trabalho. (ROMAR, 2017, p. 52).

E por se tratar da discussão de princípios de uma Carta eminentemente política, a Constituição Federal, é de se concluir que o legislador ordinário fez opção política, a qual foi reafirmada pelo Supremo Tribunal Federal. Diante disso, resta

evidente a orientação neoliberal no sentido de dismantelar direitos dos trabalhadores para salvaguardar o capital, seguida tanto pelo já referido legislador ordinário, como também pela Corte Constitucional Brasileira. Nas palavras de Coutinho:

A nova Lei de Falências e Recuperação Judicial n. 11.101 – de 9 de fevereiro de 2005 – segue uma perversa lógica de proteger o capital em detrimento do trabalho. Em nome da salvação da empresa, o ordenamento jurídico aprovado pelo governo Lula lança uma série de medidas voltadas para reduzir os direitos dos trabalhadores.

Houve uma propaganda enganosa no sentido de que é melhor o empregado perder um pouco do seu crédito a colocar em risco o posto de trabalho. No final do processo, bem sabemos que a maior parte dos trabalhadores não consegue manter o emprego, além de ter o seu crédito reduzido, subtraído com o beneplácito do Estado. (COUTINHO, 2009, pp. 116-117).

Ademais, cumpre-se observar que a boa jurisprudência proferida pelo Supremo Tribunal Federal não exauriu todas as lacunas interpretativas presentes nas normas em debate. Com sua repercussão sobre o Tribunal do Superior do Trabalho, este tem desenvolvido e aprofundado a discussão sobre estes comandos normativos, firmando assim novos entendimentos.

Basicamente, se coloca que estas normas não podem ser aplicadas indistintamente, sobre todo e qualquer caso. A lei regula uma matéria delicada que guarda muitas especificidades; a amplitude compreendida pelo texto abre margem para real possibilidade de descompasso com a realidade.

Neste sentido, entende o TST:

RECUPERAÇÃO JUDICIAL DA VARIG. DECISÃO RECORRIDA NA QUAL FOI RECONHECIDA A RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DA VRG. 1 - O STF, no exame do mérito da ADIn nº 3.934-2, decidiu que a Lei nº 11.101/2005, ao estabelecer que o arrematante não tem responsabilidade pelas obrigações do devedor, no caso da alienação de filiais ou de unidades produtivas isoladas, ocorrida no curso da recuperação judicial (art. 60, parágrafo único) ou após a convolação da recuperação judicial em falência (art. 141, II), *salvo nas hipóteses previstas na própria lei (art. 141, II e § 1º)*, não afrontou os dispositivos constitucionais que tratam da proteção jurídica dos trabalhadores (arts. 1º, III e IV, 6º, 7º, I, e 170 da Constituição Federal de 1988). 2 - Nesse contexto é que o TST, em observância à decisão do STF, a qual teve efeito vinculante (art. 102, § 2º, da Constituição Federal de 1988), vem adotando o entendimento de que não há sucessão trabalhista na recuperação judicial. *Ressalvado o entendimento da Relatora, de que cabe ao julgador verificar, processo a processo, se cada caso concreto se enquadra na hipótese específica da Lei nº 11.101/2005, examinada pelo STF, para o fim de definir a*

responsabilidade trabalhista. 3 - No caso dos autos, a premissa fática registrada no acórdão recorrido (Súmula nº 126 do TST) foi de que não está configurada a própria hipótese do art. 60, parágrafo único, da Lei nº 11.105/05, a qual trata especificamente da alienação judicial de filiais ou de unidades produtivas isoladas, na medida em que, -a alienação foi integral-, pois a operação da VARIG -foi totalmente transferida para outra empresa-. Logo, o caso é de aplicação dos arts. 10 e 448 da CLT, segundo os quais o empregado está vinculado ao patrimônio da empregadora, que, uma vez transferido, atribui à sucessora os deveres trabalhistas da sucedida. 4 - O TRT não assentou tese de mérito sobre a hipótese de grupo econômico, mas, sim, registrou que incide o óbice da preclusão nesse particular, porquanto essa a questão jurídica não foi decidida na sentença, fundamento de natureza processual que não é impugnado no recurso de revista (Súmula nº 422 do TST).

Processo: AIRR - 1091-30.2010.5.01.0000 **Data de Julgamento:** 24/04/2013, **Relatora Ministra:** Kátia Magalhães Arruda, 6ª Turma, **Data de Publicação:** DEJT 26/04/2013.

E assim, é numa perspectiva que consiga contemplar e intercambiar diversos ramos jurídicos que se pode construir o bom direito. A efetivação da função social da empresa quando em recuperação judicial, no caso de sucessão de passivos, através dos artigos 60 e 141 ora discutidos, deve também guardar diálogo com o princípio do valor social do trabalho e respeitar as garantias dos artigos 10, 448 e 449 da CLT. Deve-se igualmente observar com bastante cuidado:

O **princípio protetor** [do hipossuficiente] é o critério que orienta todo o Direito do Trabalho e com base no qual as normas jurídicas devem ser elaboradas, interpretadas e aplicadas e as relações jurídicas trabalhistas devem ser desenvolvidas. (ROMAR, 2017, 53).

Entre as normas trabalhadas pelo Supremo Tribunal Federal na ADI proposta pelo PDT está o artigo 83, que trata de estabelecer a distribuição dos passivos:

Art. 83. A classificação dos créditos na falência obedece à seguinte ordem: I – os créditos derivados da legislação do trabalho, limitados a 150 (cento e cinquenta) salários-mínimos por credor, e os decorrentes de acidente de trabalho; (...); VI – créditos quirografários, a saber: (...); c) os saldos dos créditos derivados da legislação do trabalho que excederem o limite estabelecido no inciso I do caput deste artigo.

Cujo entendimento do Supremo Tribunal Federal foi pela sua constitucionalidade, em síntese, o seguinte:

É que – diga-se desde logo - não há aqui qualquer perda de direitos por parte dos trabalhadores, porquanto, independentemente da categoria em que tais créditos estejam classificados, eles não deixam

de existir em se tornam inexigíveis. Quer dizer, os créditos trabalhistas não desaparecem pelo simples fato de serem convertidos em quirografários, mas apenas perdem o seu caráter preferencial, não ocorrendo, pois, nesse aspecto, qualquer afronta ao texto constitucional.

Observo, a propósito, que o estabelecimento de um limite quantitativo para a inserção dos créditos trabalhistas na categoria de preferenciais, do ponto de vista histórico, significou um rompimento com a concepção doutrinária que dava suporte ao modelo abrigado no Decreto lei 7.661/1945, cujo principal enfoque girava em torno da proteção do credor e não da preservação da empresa como fonte geradora de bens econômicos e sociais.

Como bem coloca o texto do Ministro Relator, formalmente não desaparecem os créditos trabalhistas por assumirem natureza quirografária. Bom, sendo assim, são equiparados aos passivos dos bancos e outras empresas credoras da tal que se encontra em recuperação judicial. Cumpre-nos aqui, desde já, observar que dessa forma a lei desconsidera o princípio do hipossuficiente, que em recuperação judicial deve beneficiar os trabalhadores. Nessa esteira, em uma realidade de recuperação judicial, nada mais óbvio que empresas se ajudarem em detrimento do crédito de seus empregados. A dívida trabalhista compreende salários retidos, férias, 13º salários, horas extras, gratificações e outras parcelas salariais. Acontece que ao assumir natureza quirografária, isso pode ser diluído e assim pode haver “uma redução salarial que pode evoluir para o simples não pagamento de salários, ou seja, algo mais profundo e grave do que o constituinte originário proibiu” (COUTINHO, 2009, p. 118), e, no que alhures dito neste mesmo texto, estimula-se a ofensa a garantia do inciso X, artigo 7º da Constituição Federal.

É nessa perspectiva, que sob a justificativa da não titularidade de dívidas previdenciárias, que também se exclui dos direitos dos trabalhadores de empresa em recuperação judicial as verbas do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, por exemplo. Inevitavelmente constata-se mais uma vez o movimento de flexibilização dos direitos trabalhistas.

3.3. CONFLITO DE COMPETÊNCIA ENTRE O JUÍZO DO TRABALHO E O JUÍZO DA FALÊNCIA

Do mesmo modo que se debate como garantias creditícias dos trabalhadores, também se pode discutir no contexto da flexibilização das leis trabalhistas sobre a competência judiciária acerca da verificação e execução dos créditos trabalhistas, como segue entendimento do TST:

“RECURSOS DE REVISTA. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. EMPRESA EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL. ACÓRDÃO REGIONAL QUE PRONUNCIA A COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO

TRABALHO. I. Em que pesem os argumentos expendidos pela recorrente quanto à pronúncia da competência da Justiça do Trabalho para deliberar sobre a sucessão de empresas em processo de recuperação judicial, o certo é que o recurso de revista não reúne condições de ultrapassar a barreira do conhecimento. II. Isso porque nenhum dos preceitos indicados como vulnerados (6º, § 2º, e 60 da Lei nº 11.101/2005 e 113, § 2º, do CPC) versa sobre a competência da Justiça do Trabalho, revelando-se inadequados, posto que a irresignação remete à norma do artigo 114 da Constituição, de cuja violação não cogitou a recorrente e da qual esta Corte não está autorizada a conhecer de ofício, sob pena de inobservância à Súmula nº 221, II, do TST. III. Os arestos trazidos à colação são inservíveis para o fim colimado, por serem originários de órgãos não citados na alínea a do artigo 896 da CLT. IV. Recurso não conhecido.” (TST-RR-271540-18.2007.5.09.0095, Rel. Min. Barros Levenhagen, 4ª Turma, DJ de 6/8/2010).

Tal questão gira em torno da discussão acerca da incidência ou não do artigo 76 da LRF nas ações que envolvam questões trabalhistas e falimentares ao mesmo tempo, uma vez que o juízo da falência deve ser universal, vejamos a literalidade do artigo:

Art. 76. O juízo da falência é indivisível e competente para conhecer todas as ações sobre bens, interesses e negócios do falido, ressalvadas as causas trabalhistas, fiscais e aquelas não reguladas nesta Lei em que o falido figurar como autor ou litisconsorte ativo.

Entretanto, o próprio artigo 76 prevê exceções à regra da universalidade do juízo universal da falência, entre elas está a competência da Justiça do Trabalho para julgar as reclamações oriundas dos credores trabalhistas na recuperação judicial ou falência. Logo, firmou-se entendimento de que a fase de cognição e apreciação da demanda do credor trabalhista até a sua liquidação é laborada na Justiça do Trabalho. Com a sua liquidez, a sentença trabalhista deve ser inscrita no quadro-geral de credores, momento em que se iniciará a execução na justiça comum, tal como exposto no §2º do art. 6º da Lei 11.101/05.

Ademais, apesar da aparente pacificação apresentada, para o nosso estranhamento, os conflitos de competência entre a Justiça do Trabalho e a Justiça Comum ainda são a esmagadora maioria das questões envolvendo a Lei 11.101/05 e os créditos trabalhistas nos Tribunais do nosso país (AYOUB, 2007, p 76).

Vale relembrar a decisão do Superior Tribunal de Justiça no emblemático caso

Varig, nos autos do Conflito de Competência nº 61.272 em que haviam decisões opostas proferidas pelo juízo trabalhista e empresarial, sendo que aquele havia determinado arresto dos bens do ativo da empresa para saldar dívidas trabalhistas e este determinou a realização de leilão de unidade produtiva da empresa. Nesse contexto, o relator, Ministro Ari Pargendler decidiu pela competência da Justiça Comum, afirmando que do contrário de sua decisão a Lei de Recuperação e Falências perderia sentido e capacidade operacional, vejamos o fundamento do seu voto:

A existência, ou não, de sucessão trabalhista no caso é uma controvérsia decorrente da relação de trabalho, embutida numa ação de recuperação judicial, a respeito de cuja competência a lei pode dispor, diferentemente dos dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores e as demais ações expressamente elencadas por força da competência fixada na própria Constituição Federal.

A discussão foi levada ao STF, por meio do Recurso Extraordinário nº583.955-RJ, Lewandowski, ministro relator do recurso, ressaltou a universalidade do juízo falimentar, mas reforçou o inciso IX do artigo 114 da atual Constituição ao afirmar que dispõe de competência da Justiça do Trabalho “outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho na forma da lei”, e concluiu seu voto da seguinte maneira:

Não há, portanto, a meu juízo, qualquer afronta ao art. 114 da Carta Magna, em especial ao seu inc. IX, que simplesmente outorgou ao legislador ordinário a faculdade de ampliar a competência da Justiça Laboral para julgar demandas decorrentes da relação de trabalho, autorizando-o a sopesar, ao seu exclusivo alvitre, os variados interesses que se contrapõem na multifacetada realidade social, os quais está incumbido de regra.

Tal entendimento manteve-se prevalecido apesar do amplo debate travado entre os ministros Eros Grau, Carmem Lúcia, Ellen Gracie. Na sessão do julgamento do pleno, houve divergência ampla entre os Ministros Marco Aurélio e Carlos Britto, sendo de suma importância a argumentação deste último.

Ayres Britto propôs um paralelo com o artigo da Carta Magna referente à competência da Justiça Federal, em que há expressamente a exclusão desta nas questões falimentares e observou que quanto às relações trabalhistas não havia vedação, não existindo motivo para uma norma infraconstitucional restringir a sua competência. Ressaltou que a discussão advém de um Crédito oriundo de uma relação de trabalho, logo, deve preponderar “o caráter social da relação de emprego [o que] leva a Constituição a proteger o hipossuficiente para além da fase de

liquidação” e, encontrando-se nesta condição o trabalhador envolvido na relação de emprego, o propósito do princípio deve ser o de colocá-lo numa posição de superioridade jurídica para buscar neutralizar a inferioridade econômica em que está no mundo fático.

Por outro lado o Tribunal Superior do Trabalho, em defesa da competência constitucional de sua Justiça especializada, sobretudo o que envolve os Créditos trabalhistas, mesmo na recuperação judicial não se submeteu à concepção trazida pelo STJ, uma vez que tal decisão não possuía efeito *erga omnes*.

A argumentação trazida pelo TST é no sentido de que a universalidade do juízo da recuperação está atrelada aos ativos da empresa em recuperação judicial e não pode interferir nas ações de cunho trabalhista. Vejamos exemplos das argumentações trazidas pelo TST:

RECURSO DE REVISTA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. EMPRESA EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL . A jurisprudência desta Corte Superior, forte nos arts. 6º da Lei nº 11.101/05 e 768 da CLT, é no sentido de que, **malgrado a atração exercida pelo processo falimentar, compete à Justiça do Trabalho julgar as reclamações trabalhistas ajuizadas seja contra massa falida, seja contra empresa em recuperação judicial, até a apuração final do quantum debeatur resultante ao reclamante. Precedentes. Revista não conhecida, no tema.** (TST, Processo: ARR - 94500-56.2008.5.01.0024 Data de Julgamento: 05/06/2013, Relator Ministro: Hugo Carlos Scheuermann, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/06/2013).

RECURSO DE REVISTA. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. SUCESSÃO TRABALHISTA. EMPRESA EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL. O artigo 6º, § 2º, da Lei nº 11.101/2005, dispõe que as ações de natureza trabalhista serão processadas perante a Justiça especializada até a apuração do respectivo crédito, que será inscrito no quadro-geral de credores pelo valor determinado em sentença. **Nesse contexto, por disposição expressa do artigo 114, I, da Constituição Federal, a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ação cuja controvérsia decorra da relação de trabalho, ainda que figure no polo passivo da demanda empresa em recuperação judicial.** Recurso de revista conhecido e desprovido. [...] (TST, Processo: RR – 11600- 52.2008.5.11.0019 Data de Julgamento: 16/03/2011, Relator: Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma. Grifo nosso).

RECURSO DE REVISTA. PRELIMINAR DE INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Nos termos do art. 114, I, da Constituição, à Justiça do Trabalho compete processar e julgar as ações oriundas das relações de trabalho, alcançadas, lógica e evidentemente, todas aquelas que versem sobre direitos decorrentes de relação de emprego envolvendo dissídios entre empregados e empregadores. A virtual possibilidade de condenação da recorrente, na condição de sucessora da reclamada S.A. VIAÇÃO AÉREA RIO-GRANDENSE (em recuperação judicial), não afasta a**

competência desta Justiça Especializada, a quem incumbe apreciar, em caráter exclusivo, os pedidos deduzidos na peça vestibular. O processamento da reclamação no juízo trabalhista não impede a incidência e aplicação de preceitos contidos na Lei de Falência e Recuperação de Empresas (Lei 11.101/2005), inclusive aqueles listados nas razões do recurso, se verificadas as respectivas hipóteses de incidência. Logo, não se há falar em competência do juízo da falência. Recurso de revista não conhecido. (TST, Processo: RR - 32700- 07.2007.5.04.0403 Data de Julgamento: 244/10/2012, Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, 6ª Turma. Grifo nosso)

Insta destacar também, julgado do TST quanto à possibilidade de sucessão trabalhista no âmbito da recuperação judicial, vejamos:

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. PRELIMINAR DE INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. PEDIDO DE RECONHECIMENTO DE SUCESSÃO DE EMPRESA EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL. 1 - As decisões do STJ em autos de conflito de competência não têm efeito *erga omnes*, referindo-se somente os processos dos quais tenha se originado a controvérsia levada à apreciação daquela Corte Superior. E a decisão do STJ no Conflito de Competência nº 61.272-RJ, citado no acórdão recorrido, não se refere à lide que é objeto destes autos, mas, sim, à decisão proferida por Vara do Trabalho que determinou arresto de bens da VARIG a pedido do Sindicato Nacional dos Aeronautas. 2 - N os termos do art. 6º, 2º, da Lei nº 11.101/2005 e do art. 114, I, da CF/88, a Justiça do Trabalho tem competência para processar e julgar a ação na qual se discute a sucessão de empresa em recuperação judicial. A incompetência da Justiça do Trabalho é apenas para as execuções das ações trabalhistas, as quais, posteriormente à apuração dos créditos, devem prosseguir no juízo em que se processa o plano de recuperação, em obediência aos princípios da indivisibilidade e da universalidade. Logo, deve ser reformada a decisão do TRT na qual havia sido declarada a incompetência da Justiça do Trabalho. 3 - Não se ignora a jurisprudência do STF e do TST no sentido de que, em princípio, não deve ser reconhecida a sucessão na recuperação judicial. Todavia, no nosso entendimento pessoal, o caso não é de matéria de direito que poderia desde logo ser decidida nesta Corte Superior com base na teoria da causa madura, mas, diferentemente, também exige o exame de fatos e provas. 4 - A ressalva da Relatora é de que: a Lei nº 11.101/05 estabelece que o arrematante não tem responsabilidade pelas obrigações do devedor, no caso da alienação de filiais ou de unidades produtivas isoladas, ocorrida no curso da recuperação judicial (art. 60, parágrafo único) ou após a convolação da recuperação judicial em falência (art. 141, II), salvo nas hipóteses previstas na própria lei (art. 141, II e § 1º) ; assim, cabe ao julgador verificar, processo a processo, se cada caso concreto se enquadra na hipótese específica da Lei nº 11.101/05, para o fim de definir a responsabilidade trabalhista. 5 - Desse modo, o caso não é de decidir desde logo sobre a ocorrência ou não da sucessão na recuperação judicial, mas, sim, de determinar o retorno dos autos à Vara do Trabalho de origem para que prossiga no exame dos pedidos à luz dos fatos particulares destes autos e das provas efetivamente produzidas, os quais, a depender da livre convicção

motivada do julgador, podem vir a ensejar o reconhecimento ou não da sucessão. 6 - Recurso de revista a que se dá provimento, determinando o retorno dos autos à Vara do Trabalho de origem para que prossiga no exame dos pedidos, como entender de direito. (TST - RR: 606005320095100006 60600-53.2009.5.10.0006, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 14/05/2013, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/05/2013.

Como dito anteriormente, para nós foi questão de se estranhar tomar conhecimento dos conflitos de competência entre o Juízo do Trabalho e Falimentar uma vez que tais questões nos pareciam claras no que se refere à competência do Juízo do Trabalho em julgar o que lhe fosse cabível e o juízo da falência realizar a execução, pois há construção doutrinária e jurisprudencial suficiente para inferir-se entendimento nesse sentido. Ocorre que muitas empresas e seus credores não seguem tal posição e insistem em pleitear perante o juiz falimentar pedidos da competência da Justiça do Trabalho, vejamos exemplos recentes:

EMENTA DIREITO CIVIL E PROCESSUAL CIVIL. CONFLITO DE COMPETÊNCIA DECIDIDO PELO SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. RECUPERAÇÃO JUDICIAL. FALÊNCIA. FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA. LEI 11.101/2005. DEBATE DE ÂMBITO INFRACONSTITUCIONAL. ALEGAÇÃO DE VIOLAÇÃO DO ART. 97 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. RESERVA DE PLENÁRIO. INOCORRÊNCIA. ACÓRDÃO RECORRIDO

PUBLICADO EM 19.8.2013. Não há falar em ofensa ao art. 97 da Carta Maior ou em contrariedade à Sumula Vinculante 10, porquanto não declarada, na hipótese, a inconstitucionalidade de lei ou ato normativo do Poder Público. Acresço que o Tribunal Pleno desta Casa no julgamento do RE 583.955-RG/RJ, Rel. Min. Ricardo Lewandowski, DJe 28.8.2009, negou provimento ao recurso extraordinário ao entendimento de que compete a Justiça Estadual Comum processar e julgar a execução de débitos trabalhistas no caso de empresa em face de recuperação judicial. Isso porque foi opção do legislador infraconstitucional (Lei 11.101/2005) **manter o regime anterior de execução dos créditos trabalhistas pelo juízo universal da falência** (Decreto-lei 7.661/1945), **sem prejuízo da competência da Justiça Laboral quanto ao julgamento do processo de conhecimento**. Agravo regimental conhecido e não provido.(STF , Relator: Min. ROSA WEBER, Data de Julgamento: 12/08/2014, Primeira Turma (Grifos nossos).

Vistos etc. Contra o acórdão prolatado pelo Tribunal de origem, maneja recurso extraordinário, com base no art. 102, III, da Lei Maior, a Shelt Empresa de Higienização e Construções Ltda. Aparentado o recurso na afronta aos arts. 5º, XXXVI, 113 e 170 da Constituição Federal. É o relatório. Decido. Preenchidos os pressupostos extrínsecos. Da detida análise dos fundamentos adotados pelo Tribunal de origem, por ocasião do julgamento do apelo veiculado na instância ordinária, em confronto com as razões veiculadas no extraordinário, concluo que nada colhe o recurso. Está no acórdão recorrido: PROCESSO CIVIL. EMBARGOS DECLARATÓRIOS. ADMISSÃO COMO AGRAVO REGIMENTAL. FUNGIBILIDADE E ECONOMIA PROCESSUAIS. CONFLITO

POSITIVO DE COMPETÊNCIA. JUSTIÇA COMUM ESTADUAL E JUSTIÇA DO TRABALHO. RECUPERAÇÃO JUDICIAL. RECLAMAÇÃO TRABALHISTA. EXECUÇÃO CONTRA EMPRESA DO MESMO GRUPO ECONÔMICO DA RECUPERANDA. CONFLITO NÃO CONHECIDO. PRECEDENTES DO STJ. ACÓRDÃO PROLATADO NO STF. INAPLICABILIDADE AO INCIDENTE PROCESSUAL EM APREÇO. PRINCÍPIOS E DISPOSITIVOS CONSTITUCIONAIS. NEGATIVA DE VIGÊNCIA. INOCORRÊNCIA. AGRAVO DESPROVIDO. 1. Admitem-se como agravo regimental embargos de declaração opostos a decisão monocrática proferida pelo relator, em nome dos princípios da fungibilidade e economia processuais. 2. O redirecionamento da execução trabalhista para atingir pessoa jurídica reconhecida como pertencente ao mesmo grupo econômico da sociedade em regime falimentar não dá ensejo à configuração de conflito positivo de competência, com vista a declarar competente o Juízo Universal da Falência, se os bens objeto de constrição no âmbito do Juízo do Trabalho não estão abrangidos pelo patrimônio integrante da massa falida. 3. O acórdão proferido no RE n. 583.955-9/RJ versa exclusivamente a respeito da execução de créditos trabalhistas contra as empresas recuperandas, aliada à ausência de sucessão do arrematante nas obrigações do devedor quanto à aquisição da Unidade Produtiva Varig (arts. 60, parágrafo único, e 141, II, da Lei n. 11.101/05), ocorrida por meio de leilão no próprio Juízo da recuperação judicial. Por se tratar de questões fático-jurídicas que não se identificam ou assemelham com a hipótese dos autos – formação de grupo econômico e redirecionamento da execução trabalhista (art. 2º, § 2º, da CLT)–, de nenhuma aplicabilidade ao incidente processual em apreço as razões de decidir perfilhadas pela Suprema Corte. 4. A decisão hostilizada, circunscrita aos elementos do feito, especialmente a atos decisórios oriundos dos juízos suscitados, pronunciou a não configuração do conflito positivo de competência em plena harmonia com a jurisprudência do STJ, sedimentada com amparo nas hígidas legislações especiais aplicáveis à espécie, motivo pelo qual não há por que falar em negativa de vigência a princípios e dispositivos constitucionais. 5. Embargos de declaração recebidos como agravo regimental, ao qual se nega provimento. O exame de eventual ofensa aos preceitos constitucionais indicados nas razões recursais, consagradores dos princípios da legalidade, da proteção ao direito adquirido, ao ato jurídico perfeito e à coisa julgada, bem como ao devido processo legal, ao contraditório e à ampla defesa (art. 5º da Lei Maior), demanda, em primeiro plano, a interpretação das normas infraconstitucionais aplicáveis à espécie, de tal modo que, se afronta ocorresse, seria indireta, o que não atende à exigência do art. 102, III, “a”, da Lei Maior, nos termos da remansosa jurisprudência deste egrégio Supremo Tribunal Federal, verbis: "RECURSO. Extraordinário. Inadmissibilidade. Alegação de ofensa ao art. 5º, XXII, XXIII, XXIV, LIV e LV, da Constituição Federal. Violações dependentes de reexame prévio de normas inferiores. Ofensa constitucional indireta. Matéria fática. Súmula 279. Agravo regimental não provido. É pacífica a jurisprudência desta Corte, no sentido de não tolerar, em recurso extraordinário, alegação de ofensa que, irradiando-se de má interpretação, aplicação, ou, até, inobservância de normas infraconstitucionais, seria apenas indireta à Constituição da República, e, muito menos, de reexame de provas"(STF-AI-AgR- 495.880/SP, Relator Ministro Cezar Peluso, 1ª Turma, DJ 05.8.2005)."Recurso extraordinário:

descabimento: acórdão recorrido, do Tribunal Superior do Trabalho, que decidiu a questão à luz de legislação infraconstitucional: alegada violação ao texto constitucional que, se ocorresse, seria reflexa ou indireta; ausência de negativa de prestação jurisdicional ou de defesa aos princípios compreendidos nos arts. 5º, II, XXXV, LIV e LV e 93, IX, da Constituição Federal."(STF-AI-AgR- 436.911/SE, Relator Ministro Sepúlveda Pertence, 1ª Turma, DJ 17.6.2005)"CONSTITUCIONAL. RECURSO EXTRAORDINÁRIO: ALEGAÇÃO DE OFENSA À C.F., art. 5º, II, XXXV, XXXVI, LIV e LV. I. - Ao Judiciário cabe, no conflito de interesses, fazer valer a vontade concreta da lei, interpretando-a. Se, em tal operação, interpreta razoavelmente ou desarrazoadamente a lei, a questão fica no campo da legalidade, incorrendo o contencioso constitucional. II. - Decisão contrária ao interesse da parte não configura negativa de prestação jurisdicional (C.F., art. 5º, XXXV). III. - A verificação, no caso concreto, da existência, ou não, do direito adquirido, situa-se no campo infraconstitucional. IV. - Alegação de ofensa ao devido processo legal: C.F., art. 5º, LIV e LV: se ofensa tivesse havido, seria ela indireta, reflexa, dado que a ofensa direta seria a normas processuais. E a ofensa a preceito constitucional que autoriza a admissão do recurso extraordinário é a ofensa direta, frontal. V. - Agravo não provido" (STF-RE-AgR-154.158/SP, Relator Ministro Carlos Velloso, 2ª Turma, DJ 20.9.2002). "TRABALHISTA. ACÓRDÃO QUE NÃO ADMITIU RECURSO DE REVISTA, INTERPOSTO PARA AFASTAR PENHORA SOBRE BENS ALIENADOS FIDUCIARIAMENTE EM GARANTIA DE FINANCIAMENTO POR MEIO DE CÉDULA DE CRÉDITO À EXPORTAÇÃO. DECRETO-LEI 413/69 E LEI 4.728/65. ALEGADA AFRONTA AO ART. 5º, II, XXII, XXXV E XXXVI, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. Questão insuscetível de ser apreciada senão por via da legislação infraconstitucional que fundamentou o acórdão, procedimento inviável em sede de recurso extraordinário, onde não cabe a aferição de ofensa reflexa e indireta à Carta Magna. Recurso não conhecido" (STF-RE-153.781/DF, Relator Ministro Ilmar Galvão, 1ª Turma, DJ 02.02.2001). Por fim, verifico que o Tribunal de origem, na hipótese em apreço, lastreou-se na prova produzida para firmar seu convencimento, razão pela qual aferir a ocorrência de eventual afronta aos preceitos constitucionais invocados no apelo extremo exigiria o revolvimento do quadro fático delineado, procedimento vedado em sede extraordinária. Aplicação da Súmula 279/STF: "Para simples reexame de prova não cabe recurso extraordinário." No mesmo sentido: RE 634.537, Rel. Min. Marco Aurélio, DJe 06.3.2014. Nesse sentir, não merece seguimento o recurso extraordinário, consoante também se denota dos fundamentos da decisão que desafiou o recurso, aos quais me reporto e cuja detida análise conduz à conclusão pela ausência de ofensa direta e literal a preceito da Constituição da República. Nego seguimento ao recurso extraordinário (CPC, art. 557, caput). Publique-se. Brasília, 24 de fevereiro de 2015. Ministra Rosa Weber Relatora (STF - RE: 864156 DF , Relator: Min. ROSA WEBER, Data de Julgamento: 24/02/2015, Data de Publicação: DJe-038 DIVULG 26/02/2015 PUBLIC 27/02/2015).

Apesar de ser uma questão praticamente pacificada pelos tribunais e pela doutrina, seguindo o entendimento da existência de um juízo universal nas recuperações empresariais e falências, de acordo com o artigo 76 da Lei 11.101

2005, não podemos deixar de demonstrar nosso entendimento no sentido de que esse esvaziamento da Justiça do Trabalho nos parece prejudicar os trabalhadores, pois, esta justiça foi pensada de modo a facilitar o acesso deles ao judiciário, com princípios e garantias peculiares à ela, não presentes na Justiça Comum.

4. CONCLUSÃO

Com o presente trabalho vimos a importância da Lei de Recuperação Judicial e Falências no âmbito do Direito Empresarial por tentar manter vivo o funcionamento da empresa e o conseqüente adimplemento das suas dívidas aos seus credores. Aliás, quanto a isso, reconhecemos que a manutenção da empresa e vontade do credor trabalhista, convergem para o mesmo ponto, qual seja, a continuação das atividades empresariais, entre elas as atividades dos obreiros e o pagamento dos créditos trabalhistas. Essa movimentação convergente se mostra mais forte principalmente quando passamos pelas crises constantes do capitalismo, como a que estamos vivendo, em que poucos trabalhadores conseguem manter seus empregos, logo a recuperação de empresa e a continuação das atividades laborativas também interessam ao credor trabalhista.

Diante do exposto, concluímos que apesar de reconhecidos avanços trazidos pela Lei 11.101/05 no âmbito do Direito Empresarial, na seara do Direito do Trabalho faz-se a avaliação que a mesma “flexibiliza” alguns direitos trabalhistas, o que se reflete em medidas como a que reduz a garantia de recebimento de créditos e outra que afasta a intangibilidade salarial. A *flexibilização das relações de trabalho*, obviamente é percebida para além desta lei ora estudada, e significa a direção ideológica empregada pela ordem neoliberal sobre Direito do Trabalho no Brasil, que representaria empecilhos ao desenvolvimento econômico do País. Trata-se, na prática, de desregulamentação das leis que protegem o trabalhador e o contrato de trabalho. Tal fenômeno pode ser percebido tanto atingindo diretamente garantias presentes na CLT, quanto por leis que passam ao largo dessa Consolidação.

O princípio protetor, diretamente atingido pela desregulamentação das leis trabalhistas, que também assume a expressão de “flexibilidade”, segundo a lição de Romar:

(...) tem por fundamento a proteção do trabalhador enquanto parte economicamente mais fraca da relação de trabalho e visa uma igualdade jurídica entre os sujeitos da relação, permitindo que se atinja uma isonomia substancial e verdadeira entre eles.

(...)

A concepção protecionista adotada pelo Direito do Trabalho remonta à própria formação histórica deste ramo do Direito e tem como fundamento a constatação de que a liberdade contratual assegurada aos particulares não poderia prevalecer

em situações nas quais se revelasse uma desigualdade econômica entre as partes contratantes, pois isso significaria, sem dúvida nenhuma, a exploração do mais fraco pelo mais forte. (ROMAR, 2017, p. 53).

Coutinho fala que a nova LRF fere desde seu núcleo o princípio protetor do hipossuficiente e desrespeita os direitos humanos, na medida em que, sob a justificativa de ser uma medida que visa reduzir a taxa de juros (*spread* bancário), mas que, por outro lado, protege o capital em detrimento do trabalho.

Utiliza-se a Lei o argumento da manutenção do posto de trabalho em risco, tendo como contrapartida a redução do crédito do trabalhador. Percebe-se ainda que, além de ver seu crédito reduzido, a maior parte dos trabalhadores não consegue manter seu emprego.

A Lei estabelece que o crédito trabalhista esteja limitado a 150 salários mínimos (art. 83, I), quando é notório que tal valor não pode ser considerado como alienígena para os padrões brasileiros. Sem elaborar uma análise seguindo metodologia científica não é possível indicar o percentual de empregados a receber créditos com valor superior ao estabelecido pela lei de recuperação e falências.

Ainda que fosse uma minoria de trabalhadores - o que de fato não parece ser o caso -, esta supostamente pequena parcela de empregados atingidos pela limitação legal deve ter seu direito assegurado pela Constituição Federal respeitado pelo legislador ordinário. Limitar o pagamento de parcelas tipicamente salariais é vedado pela CF/88, salvo na hipótese de negociação coletiva.

Rebaixa a nova lei as garantias constitucionais do empregado quanto ao recebimento dos seus direitos mínimos, cujo requisito único é a prestação laboral. Deve ser considerada a generosidade da L11. 101/05 para com o sistema financeiro e com os empregadores, buscando o lucro fácil, em nome da proteção à empresa.

Ao empregado, a natureza quirografária nada mais é, na prática, que um atestado de que parte considerável de seus créditos trabalhistas jamais lhes será paga. Sendo assim, tem-se uma redução de salários que pode evoluir para seu não pagamento. No fundo, a LRF estimula a retenção de salários, prática considerada criminosa pela CRFB em seu art. 7º, X.

Constitucionalmente a violação ao princípio da proteção ao salário (nos X, art. 7º CF/88) é flagrante, além do princípio da irredutibilidade salarial (ns VI, art. 7º CF/88). No plano ordinário a regra em questão subtrai direitos assegurados pela CLT, observado o parágrafo primeiro de seu artigo 449 - o qual não pode ser revogado, de

qualquer maneira, por norma geral como é o caso da LRF.

Se por um lado a L11.101 cria a recuperação judicial, em substituição à concordata, que valoriza a função social da empresa e confere mais fôlego às sociedades empresárias com dificuldades financeiras, por outro atinge os credores trabalhistas flexibilizando-lhes seus direitos enquanto empregados. A estes, portanto, tem-se uma piora em relação à regra anterior - da concordata -, uma vez que esta lhes garantia quitação integral e tempestiva das parcelas devidas.

A Lei de Recuperação Judicial e Falência ataca os direitos dos trabalhadores principalmente nos seguintes termos: redução do limite da preferência dos créditos trabalhistas em caso de falência para o valor equivalente a 150 salários mínimos; em caso de recuperação judicial da empresa os empregados deixam de receber seus créditos trabalhistas durante um ano, inclusive salários atrasados quando da data da decretação da recuperação; os empregados passam a discutir seus créditos com os demais credores em Assembleia Geral (AYOUB, CAVALLI, 2013, p. 97); contrariando os arts. 10 e 448 da CLT, passa a não haver sucessão trabalhista na venda dos ativos da massa falida, de modo que se desobriga a empresa adquirente ou arrematante dos bens da devedora à permanência dos empregados em seu quadro, bem como das dívidas trabalhistas da sociedade empresária que permitiu a comercialização de seus bens.

Em tese, dentro dos marcos de um Estado Democrático de Direito o único soberano é o povo ainda que diante de uma fraquíssima democracia representativa - se é que ela persiste no Brasil. Portanto, num processo constituinte, quando o povo lança os pilares do ordenamento jurídico, não deve, o legislador ordinário, atuar fora de seus marcos, salvo na hipótese de ampliar o rol de garantias de direitos humanos, políticos, econômicos, sociais e culturais. Direito não se reduz, se amplia. E para a classe trabalhadora, direito é sinônimo de luta – a bem da verdade, é fruto desta mesma luta.

A nova lei de recuperação judicial e falência atinge a Constituição Federal em seus princípios fundamentais ao rebaixar as garantias dos empregados de empresas submetidas aos processos de recuperação judicial ou falência. São atingidos, a contrário senso da constituição federal, os princípios do valor social do trabalho e da dignidade da pessoa humana sem qualquer embasamento sociológico ou jurídico.

É diretamente atingida a legislação laboral pela LRF quando lhe atinge princípio da proteção ao hipossuficiente - presente também em de mais instrumentos normativos.

Trouxemos no aqui uma perspectiva social-econômica sobre a Lei 11.101,

perspectiva essa que em nossa opinião deve sempre estar atrelada ao Direito. Notamos mais claramente a inserção desta norma no referido contexto se lançarmos um olhar mundial sobre esse movimento do capital. Aquela traz, a título de exemplo, dispositivos que liberam a empresa de qualquer ônus de sucessão – a saber, o artigo 141, inciso II da referida norma –, bem como de limitação de créditos da classe de trabalhadores – chegando a reduzir algumas verbas trabalhistas. Além disso, como trouxemos aqui, o próprio conflito de competência denota um tolhimento de Direitos Trabalhistas, uma vez que a Justiça do Trabalho funciona especialmente sob a ótica das peculiaridades dos trabalhadores, com princípios próprios e uma sensibilidade característica ao observar as relações de trabalho, tais peculiaridades por óbvio são ausentes na Justiça Comum.

Por fim, acreditamos que o Direito deve atinar para a hipossuficiência da relação entre empregado e empregador, por parte daquele, e primar pela garantia da subsistência dos que trabalham para manter a empresa, mas não lucram proporcionalmente aos seus ganhos, entretanto, perdem demasiadamente com a sua recuperação e falência, suportando os riscos da atividade empresarial, aventurada pelos seus empregadores. Além do mais, bem explicita Márcio Túlio Viana, a característica mais importante do direito do trabalho é a proteção ao trabalhador e que em geral os direitos trabalhistas no Brasil se assentam em salários baixos, que não ameaçam a vida das empresas (VIANA, 2013, pp. 81-82), não podendo o empregado pagar por erros cometidos pelos seus empregadores na administração da empresa ou pelo infortúnio do mercado capitalista.

Para tanto, acreditamos que devem ser observados em todo ordenamento jurídico e nas decisões proferidas pelo poder judiciário, os princípios da dignidade humana e do valor social do trabalho, para que os trabalhadores tenham o mínimo de subsistência durante a crise da empresa.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo. (org.). **“Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil”**. 1 ed. São Paulo : Boitempo, 2006. 3ª reimpressão, 2013, pp. 499-508.

_____. **“A Sociedade da Terceirização Total”**. *In* Revista da ABET, v. 14, n. 1, Janeiro a Junho de 2015.

AYOUB, Luiz Roberto; CAVALLI, Cássio Machado. **“A Construção Jurisprudencial da Recuperação Judicial de Empresas”**. 1 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013;

AYOUB, Luiz Roberto. **Efeitos da nova lei de recuperação de empresas e falência no proceso do trabalho**. *In* Revista TST, Brasília, vol. 73, nº 4 (2007). p. 75-79.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **“O Direito do Trabalho Flexibilizado por FHC e Lula”**. 1 ed. São Paulo: LTr, 2009;

HIRATA, Helena. **“Novas configurações da divisão sexual do trabalho”**. *In* **Cadernos de Pesquisa FCC**. São Paulo, v. 37, n. 132, pp. 595-609, set/dez. 2007.

LAPA, Thaís de Souza. **“Processo de trabalho, divisão sexual do trabalho e práticas sociais das operárias na indústria eletrônica no contexto da flexibilidade produtiva”**. São Paulo, 2015. Dissertação apresentada ao Programa de Pós Graduação em Sociologia do Departamento de Sociologia da Universidade de São Paulo. Versão corrigida. Exemplar original disponível no CAPH (Centro de Apoio à Pesquisa Histórica) da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **“A quem interessa essa ‘reforma’ trabalhista?”**. Disponível em <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-quem-interessa-essa-reforma-trabalhista>. Acesso: 31 out. 2018.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **“Direito do Trabalho”**; Coleção Esquematizado - coordenador Pedro Lenza. 4ª Ed., São Paulo : Saraiva, 2017.

SALOMÃO, Luis Felipe; SANTOS, Paulo Penalva. **“Recuperação Judicial, Extrajudicial e Falência – Teoria e Prática”**. 1 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012;

SANTOS, Paulo Penalva. **Efeitos da nova lei de recuperação de empresas e falência no proceso do trabalho**. *In* Revista TST, Brasília, vol. 73, nº 4 (2007). p. 67-74;

VIANA, Márcio Túlio; **“70 anos de CLT: uma história de trabalhadores”**. 1 ed. Belo Horizonte: RTM, 2013.