

RENÚNCIA DO EMPREGADO E SUCESSÃO TRABALHISTA NA LEI N. 11.101/2005^{1*}

*Maurício de Melo Teixeira Branco^{2**}*

Resumo: O presente trabalho tem por objetivo analisar as modificações trazidas pela nova Lei de Falências e Recuperação de Empresas sob a ótica da proteção do crédito trabalhista. Com este escopo, trabalha a modificação da regra de continuidade da relação de emprego, cuidando da motivação que aparentemente autoriza a alienação do patrimônio e a transferência dos empregados da empresa em crise, isentando o adquirente da responsabilidade trabalhista. Em seguida, analisa o instituto da assembleia de credores, com especial destaque para a análise da vontade manifestada pelo possuidor do crédito trabalhista nas suas deliberações. Uma vez identificado que a vontade manifestada pelo trabalhador na assembleia de credores pode ter natureza de renúncia a direitos, trata de analisar a validade desta manifestação de vontade, sob a ótica do princípio da proteção do trabalhador. Tal estudo se desenvolve tendo por base o momento em que é manifestada a renúncia, ou seja, cuidando dos seus efeitos em razão de se operar antes, durante ou depois de findo o contrato de trabalho. Por fim, conclui indicando que a vontade do operário no contrato de trabalho não é elemento apto a possibilitar a deterioração de seu crédito, razão pela qual a vontade expressa pelo obreiro na assembleia de credores não convalida a aplicação dos artigos 60 e 141, II, da Lei 11.101/2005.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Sucessão Trabalhista. Renúncia. Recuperação. Falência.

Abstract: This study intends to examine the changes brought by the new Law of Insolvency and Business Recovery, from the perspective of the protection of the labor's credit. With this scope, studies the amend

1 * Artigo publicado *Diritto & Diritti*, p. 1-29, 2008.

2 **Advogado, sócio do escritório Walter Lopes & Associados. Mestrando em Direito Privado, no Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal da Bahia. Professor Orientador do Instituto de Ensino Superior Unyahna de Salvador – IESUS; Professor do Centro Universitário Jorge Amado. E-mail: mauricio_branco@hotmail.com

of the rule of continuity of the relationship of employment, taking care of the motivation which apparently allows the sale of assets and transfer of employees from the company in crisis, exempting the buyer of his responsibility for the labor's credit. Then, the institute analyzes the assembly of creditors, with special emphasis on the analysis of the will expressed by the holder of the worker's credit in its deliberations. Once identified that the will expressed by the employee in the assembly of creditors is a kind of renunciation, comes to examine the validity of this expression of desire, from the perspective of the principle of protection to the worker. This study develops based on the time that is manifested the waiver, tending their effects due to operate before, during or after the expiry of the contract of employment. Finally, concludes stating that the will of the workers in the contract of employment is a not suitable element to allow the deterioration of its credit, which is why the will expressed by the worker in the assembly of creditors do not allow the implementation of the disposed on the articles 60 and 141, II, of the 11.101/2005 Act.

Keywords: Labour Law. Succession. Waiver. Recovery. Bankruptcy.

INTRODUÇÃO

A Lei nº 11.101/2005 inovou consideravelmente a disciplina da falência da empresa. A par da criação de institutos como a recuperação judicial e extrajudicial das sociedades em crise econômica, verificou-se a modificação geral no tratamento conferido aos créditos concursais, o que pode ser exprimido pela alteração da forma de participação dos credores na superação da crise ou na resolução da empresa.

No artigo 47 da referida Lei, o legislador credita as modificações implementadas à finalidade expressa de manutenção da fonte produtora, do emprego dos trabalhadores e do interesse dos credores, realizando desta forma a função social da empresa. Todavia, parece-nos que a proteção a tais valores caminhou por rumos diversos, uma vez que o interesse dos credores em geral ganhou especial relevo na superação da crise, ao passo que a defesa do crédito trabalhista deixou de contar com importantes instrumentos.

Tal se verifica a partir da análise de dois fenômenos distintos: o surgimento da assembléia de credores e a flexibilização das regras de sucessão trabalhista

na recuperação e falência da empresa. É o que se infere da análise dos artigos 35 a 46, em contraponto aos dispositivos presentes nos artigos 60, parágrafo único, e 141, inciso II.

A uma primeira análise, conclui-se que o legislador buscou minorar as diversas modificações (e a inegável redução da proteção) de que foi alvo o crédito trabalhista por meio da criação de um foro, conferindo ao obreiro a possibilidade de opinar e intervir no processo de realização dos ativos da empresa.

Sob esta lógica, não se poderia proceder ao prejuízo do crédito laboral sem a manifestação expressa da aquiescência da classe trabalhadora, a qual teria, desta forma, o poder de permitir ou vedar a transferência do estabelecimento produtivo sem a obediência às regras de sucessão trabalhista previstas pela Consolidação das Leis do Trabalho. Ao obreiro foi conferido o poder de referendar a desobediência à regra de continuidade do contrato.

Entretanto, é conveniente aduzir que o ordenamento protetivo do trabalhador confere ao direito do trabalho uma principiologia própria, destinada a igualar juridicamente partes que são desiguais sob o viés econômico. Como forma de proteger o operário, o Direito do Trabalho limita a autonomia da vontade deste, gravando diversas regras de indisponibilidade. Tal peculiaridade faz com que a vontade expressa pelo trabalhador possua autonomia jurídica diversa da vontade tradicionalmente estudada pelo Direito Civil. Neste esteio, cuida o presente artigo de analisar qual é a natureza jurídica da vontade expressa pelo trabalhador na assembléia de credores prevista na Lei n. 11.101/2005 e quais são as decorrências, no campo da validade, desta vontade na supressão da regra de sucessão de empresas trazida por este texto legislativo.

BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE A SUCESSÃO TRABALHISTA NA NOVA LEI DE RECUPERAÇÃO E FALÊNCIAS.

Ainda que de forma imprópria, posto que traz o conceito de empresa (atividade) como sujeito de direitos, o artigo 2º da CLT consagrou a despersonalização do empregador, ou seja, positiva o desaparecimento da pessoa física a quem se presta o trabalho e o surgimento da pessoa jurídica, abrindo caminho para que se admita a sua substituição no curso do contrato de trabalho.

Considerando esta possibilidade, o tradicional instituto da sucessão trabalhista visa proteger o empregado, imputando ao sucessor a responsabilização pelas obrigações trabalhistas contraídas pelo sucedido, sempre que ocorrer a substituição do empregador. Trata-se de regra que foi consagrada em mais de um dispositivo celetista, destacando-se notadamente as previsões normativas dos artigos 10 e 448 da Consolidação.

Ao lado destes dispositivos, a regra do artigo 449 da Consolidação enfeixava a proteção jurídica do operário na falência, garantindo a subsistência do crédito trabalhista. Destaque-se que, com exceção do parágrafo único do artigo 449 da CLT, revogado por norma expressa em sentido contrário presente na Lei nº 11.101/2005, as disposições acima citadas permanecem em vigor.

Os limites, requisitos e pressupostos da teoria da sucessão de empresas já foi alvo de análise da doutrina pátria, tendo apresentado considerável evolução desde a lição de Evaristo de Moraes Filho³. O efeito principal da teoria trazida por este autor é que, salvo se modificada a finalidade da empresa, a alteração na estrutura ou propriedade da mesma obriga o adquirente a cumprir os direitos adquiridos pelos trabalhadores. Trata-se, portanto, de criação doutrinária que exige a manutenção da finalidade da empresa como requisito à sucessão de empregadores.

Cuidando da matéria, Gilberto Gomes⁴ identifica três elementos fundamentais para a caracterização da sucessão trabalhista: a identidade de fins entre a empresa sucessora e a empresa sucedida; a continuidade na prestação do trabalho e a mudança da propriedade. Sob o viés principiológico, tem-se que a regra de sucessão de empregadores corresponde a uma aplicação conjunta do princípio da continuidade da empresa e da teoria do risco aplicável ao direito do trabalho.

Interpretando o primeiro, conclui-se que corresponde a um consectário lógico do princípio da proteção, sendo um “fator de tranqüilidade da relação individual de emprego”⁵. Neste sentido, é hipótese em que o Direito do Trabalho iguala, através da relação jurídica, uma situação

3 MORAES FILHO, Evaristo de. **Successão nas obrigações e a teoria da empresa**. Rio de Janeiro: Forense, 1960. v.1.

4 GOMES, Gilberto. **Successão de empresa: a questão da responsabilidade solidária e a posição do empregado**. São Paulo: LTR, 1994. p.50.

5 PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de direito individual do trabalho: noções fundamentais de direito do trabalho, sujeitos e institutos de direito individual**. 5.ed. São Paulo: LTr, 2003, p.157.

de fato desigual, marcada pela inferioridade econômica, hierárquica e intelectual do trabalhador⁶, realizando, portanto, a definição trazida por Pinho Pedreira. Pela segunda, compreende-se a teoria segundo a qual o risco da atividade pertence ao empregador, que, deste risco, extrai o lucro. Não possuindo capacidade de intervir na gerência do risco e não percebendo melhoria diretamente decorrente do sucesso do negócio, não se pode exigir do trabalhador que assuma o ônus resultante do insucesso da empresa.

Tratando do tema de forma específica à crise da empresa, a nova Lei de Falências e Recuperações trouxe uma exceção à regra do artigo 448 da CLT, contemplando a possibilidade de alienação do estabelecimento produtivo sem a responsabilização do adquirente pelos créditos trabalhistas, especificamente nos processos de falência e recuperação judicial de empresas de médio ou grande porte. Trata-se das formas de realização do ativo previstas no *caput* e incisos do artigo 140 da Lei nº 11.101/2005.

Visando a obter a maior valorização dos ativos da empresa, o legislador acena com a possibilidade de reunir toda a unidade produtiva da empresa em torno de seus estabelecimentos, o que inclui também os contratos de trabalho. É a operação chamada por Morais Filho de transferência do empregado como aviamento da empresa⁷, e poderá ser realizada em duas hipóteses.

A primeira destas hipóteses corresponde à realização do ativo em decorrência do plano de recuperação judicial, disciplinada pelo artigo 60, *caput* e parágrafo único, da Lei nº 11.101/2005.

Para a falência, aplicar-se-á a regra contida no artigo 141, *caput* e inciso II, da mesma Lei, tendo este artigo sido preciso ao mencionar especificadamente o crédito de natureza trabalhista, reforçando a mesma determinação em seu parágrafo segundo.

Trata-se de regra segundo a qual o legislador passou a admitir que a modificação da titularidade do negócio, mantendo a mesma finalidade da empresa e a prestação do trabalho, não implica que o sucessor seja responsável pelo cumprimento das obrigações do sucedido. Ao revés, na realização do

6 SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do direito do trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 1999, p. 29.

7 MORAES FILHO, Evaristo de. **Sucessão nas obrigações e a teoria da empresa**. Rio de Janeiro: Forense, 1960. v.1.

ativo reputar-se-ão realizados novos contratos de trabalho. É o que reconhece Fábio Ulhoa Coelho, comentando este dispositivo:

Como é novo o vínculo trabalhista entre o adquirente da empresa do falido e os obrigados que convidar para continuar trabalhando naquela atividade econômica, as obrigações do antigo empregador não podem ser cobradas do adquirente. O salário pode ser menor que o anteriormente contratado. Não há, em síntese, sucessão trabalhista nem continuidade do contrato celebrado com o falido.⁸

O excerto acima exposto demonstra claramente que se operou uma significativa mudança nas prerrogativas anteriormente conferidas pela legislação ao crédito do operário. Deixando de lado a regra da sucessão de empregadores, importante meio de proteção do crédito trabalhista, o legislador conferiu ao trabalhador uma outra ferramenta, a nosso ver ineficaz, de proteção do seu crédito contra os abusos do devedor e dos outros credores: o direito a voz na assembléia geral de credores.

O CREDOR TRABALHISTA NA ASSEMBLEIA GERAL DE CREDITORES

Inovando no tratamento dispensado aos credores, a nova Lei de Falências e Recuperações previu, em seus artigos 35 a 45, a criação de um foro para a tomada de deliberações atinentes à superação da insolvência da empresa. Na definição de MAMEDE⁹, a assembléia geral de credores “é órgão que congrega todos aqueles que têm créditos contra o empresário ou sociedade empresária, constituindo-se como instância auxiliar do juízo universal.” Para a compreensão do instituto, recomenda-se a definição trazida por Sérgio Campinho:

A assembléia geral de credores consiste na reunião dos credores sujeitos aos efeitos da falência ou da recuperação judicial, ordenados em categorias derivadas da natureza de seus respectivos créditos, com o fim de deliberar sobre as matérias que a lei venha a exigir a sua manifestação, ou sobre aquelas que possa lhes interessar.¹⁰

8 COELHO, Fábio Ulhoa. **Comentários à nova Lei de Falências e de recuperação de empresas**: (Lei 11.101, de 9-2-2005). 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 369.

9 MAMEDE, Gladston. **Direito empresarial brasileiro, volume 4: falência e recuperação de empresas**. São Paulo: Atlas, 2006. p. 127.

10 CAMPINHO, Sérgio. **Falência e recuperação de empresa: o novo regime da insolvência**

Mantendo os rumos do processo falimentar ou de recuperação nas mãos do juízo universal e do administrador judicial, trata-se de um órgão cujo objetivo é integrar todos os credores na execução coletiva, permitindo a defesa de seus interesses, como recorda Marcelo Papaléo Souza.

Dentro desta nominada reunião, o artigo 41 da Lei nº 11.101/2005 prevê que os credores serão organizados em classes, correspondendo a primeira classe aos titulares de créditos derivados da legislação do trabalho ou decorrentes de acidentes de trabalho. Dentro desta classe, cada trabalhador possui voto correspondente ao total de seu crédito, não importando o valor do mesmo.¹¹

Como defende Campinho¹², “todas as classes que integram a assembléia geral (artigo 41) deverão aprovar a proposta. A votação terá um curso especial, sendo realizada dentro de cada classe em particular”. Em seu tempo, coube ao artigo 35 desta Lei prever quais são as atribuições da assembléia geral de credores.

A primeira crítica que se tece ao sistema de proteção dos credores na Lei nº 11.101/2005, dentre estes os trabalhistas, corresponde à diferença de tratamento conferido à assembléia na recuperação judicial e na falência. Enquanto na recuperação judicial as classes de credores desenvolvem papel decisivo na condução da execução coletiva, a falência pode imprimir um rumo quase alheio a este órgão.

Sérgio Campinho possui opinião semelhante, defendendo que a assembléia geral de credores não é de existência obrigatória em nenhum dos processos de superação da insolvência:

Podem os aludidos processos validamente se desenvolver sem que venha a ser instalada. Mesmo no processo de recuperação judicial a assertiva não sofre exceção. É fato ser de competência privativa da assembléia a aprovação, rejeição ou modificação do plano apresentado pelo devedor. Mas sua convocação só se realiza para este fim quando houver objeção do credor ou credores ao plano. Inexistindo esta, o juiz, após cumpridas as exigências legais pertinentes, concederá a recuperação judicial.¹³

empresarial. Rio de Janeiro: Renovar, 2006, p. 75.

11 SOUZA, Marcelo Papaléo de. **A nova lei de recuperação e falência e as suas consequências no direito e no processo do trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 113.

12 CAMPINHO, Sérgio. **Falência e recuperação de empresa: o novo regime da insolvência empresarial**. Rio de Janeiro: Renovar, 2006, p. 83.

13 CAMPINHO, Sérgio. **Falência e recuperação de empresa: o novo regime da insolvência**

Ou seja, a principal inovação trazida pela Lei de Recuperações e Falências para a proteção dos interesses dos credores trabalhistas pode simplesmente não ter lugar nos processos regidos por esta norma. Desnecessário relembrar que, em razão da subordinação que é característica da relação de emprego, o trabalhador pode ser incentivado a não apresentar sua discordância ao plano de recuperação apresentado por seu empregador, oportunidade em que seu interesse passaria ao largo da recuperação da empresa.

Por outro lado, cumpre imaginar que a assembléia fosse instaurada no curso do processo de recuperação judicial. Instada a se manifestar, a classe operária decide, por meio de sua maioria simples, rejeitar o plano trazido pelo empregador. Tal fato não obsta que o plano ainda assim seja aprovado, conforme dispõe a norma contida no artigo 58, § 1º, da nova Lei de Falências.

Ou seja, mesmo após a rejeição do plano por uma classe na assembléia de credores, o juiz poderá conceder a recuperação judicial da empresa. Mesmo tendo recusado o plano de recuperação judicial, o trabalhador poderá ter o pagamento do seu crédito regido por aquele.

É conveniente lembrar que o juízo da falência não é necessariamente afeito à aos princípios aplicáveis na relação trabalhista, razão pela qual nem sempre reconhecerá na classe operária a hipossuficiência de fato que enseja a aplicação do princípio da proteção jurídica. Em outro extremo, Fábio Ulhoa Coelho adverte qual é o ânimo dos credores reunidos na assembléia:

Na assembléia de credores, cada classe de credores deve arcar com a parcela de 'prejuízo' que lhes é imposto forçosamente, para que se criem as condições para o reerguimento da empresa. Em que medida se pode distribuir com justiça o prejuízo entre as classes é assunto em que os interesses dos credores certamente divergem. Todos os credores têm interesse em que o devedor se recupere e pague suas dívidas, mas cada um quer empurrar para os demais a conta da recuperação judicial.¹⁴

Entretanto, não preocupa tanto as hipóteses em que, por meio de manobra, a vontade do trabalhador seja suprimida ou ultrapassada no curso do processo decisório realizado pela assembléia de credores, posto soar muito pouco

empresarial. Rio de Janeiro: Renovar, 2006. p.89.

14 COELHO, Fábio Ulhoa. **Comentários à nova Lei de Falências e de recuperação de empresas: (Lei 11.101, de 9-2-2005)**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 86.

válida a determinação que, à revelia ou enfrentando a discordância do seu titular, afeta o acesso a um crédito gravado de alimentariedade, como é o crédito trabalhista. O imperativo básico de boa-fé já determinaria a consulta à classe operária, se existente, tendo a valoração da opinião exprimida peso correspondente ao bom senso do julgador na falência.

Ademais, a superação da desigualdade entre os credores corresponde ao dever estatal de promover a isonomia, como aduz Baylos:

O compromisso dos poderes públicos de promover as condições para que a liberdade e a igualdade, formalmente reconhecidas aos indivíduos, sejam reais e efetivas, que tem, como consequência, a remoção dos obstáculos que impedirem ou dificultarem a sua plenitude.¹⁵

Tais possibilidades demonstram a fragilidade do sistema de proteção ao trabalhador na nova Lei de Falências e Recuperações, mas não parecem desafiar a regra de proteção contida no artigo 9 da CLT. Com efeito, há que se ponderar que a situação que reclama maior atenção é aquela em que o trabalhador é instado a se manifestar e aquiesce com supressão do acesso a seu direito por meio das regras de sucessão de empresas.

Importa saber, portanto, se a vontade expressa pelo trabalhador na assembléia de credores que realiza ato desfavorável ao seu crédito convalida este prejuízo, dando-lhe legitimidade e validade. Em outras palavras: a vontade expressa pelo trabalhador pode-lhe ser imputada em seu desfavor, no que se refere à supressão da garantia de acesso ao crédito trabalhista?

NATUREZA DA VONTADE EXPRESSA PELO TRABALHADOR NA ASSEMBLEIA DE CREDITORES

Ultrapassadas as hipóteses em que o obreiro tem sua vontade suprimida na assembléia de credores, cumpre estudar a natureza jurídica da vontade manifestada pelo trabalhador, desta vez aquiescendo com o sacrifício ao acesso de um direito seu, como é o crédito trabalhista.

O Direito do Trabalho reconhece duas espécies de atos jurídicos que implicam em disposição voluntária de direitos por parte do trabalhador, mas

15 BAYLOS, Antonio. Proteção de direitos fundamentais na ordem constitucional. O direito do trabalho como direito constitucional. In: *Revista Trabalhista*, Volume X. Rio de Janeiro: Forense, p. 24.

que se distinguem dentro do plano da validade. Estas espécies correspondem à transação e à renúncia.

Pinho Pedreira¹⁶ traça uma valorosa distinção entre estes dois institutos, definindo que “a transação é bilateral e onerosa, distinguindo-se da renúncia, negócio jurídico unilateral e sem contraprestação, que recai sobre direitos certos”.

As três definições apontadas conferem à transação dois elementos característicos: a bilateralidade das concessões e a incerteza dos direitos que são o alvo da disposição voluntária. Cumpre analisar o caráter da vontade expressa pelo trabalhador na assembléia de credores, aquiescendo com a modificação da titularidade da empresa sem a obrigação do sucessor pelos débitos do sucedido.

Inicialmente, não há que se duvidar que as concessões feitas pelo trabalhador possuem caráter unilateral, não correspondendo a uma contraprestação pelo empregador. Como demonstrado, o valor defendido pela nova Lei de Falências foi a manutenção dos postos de trabalho. Ora, exigir do operário que o mesmo abra mão de direitos em nome da manutenção do emprego soa mais como uma ameaça do que como uma concessão recíproca.

Em segundo lugar, convém aduzir que todos os créditos inscritos na falência ou recuperação judicial possuem um elevado grau de certeza, conforme exige o artigo 6º da Lei nº 11.101/2005. O crédito incerto não possui voto na assembléia de credores, devendo ser liquidado previamente no juízo trabalhista ou reconhecido pelo administrador judicial.

Se pode ser reconhecido até mesmo pelo administrador judicial, a partir de documentos como o termo de rescisão não quitado ou extratos dos valores do FGTS, como defende Marcelo Papaléo de Souza¹⁷, a certeza do crédito há de ser evidente não só do ponto de vista do valor, mas também da titularidade.

Sendo certo o direito, conclui-se que a forma de acesso ao seu crédito também corresponde a direito gravado de certeza. No presente caso, o direito objeto da disposição é o relativo ao direito de exigir do sucessor empregatício

16 SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do direito do trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 1999. p. 135.

17 SOUZA, Marcelo Papaléo de. **A nova lei de recuperação e falência e as suas conseqüências no direito e no processo do trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 180.

a assunção dos débitos deixados pelo sucedido. Confirma Plá Rodriguez¹⁸ que “a renúncia se refere a um direito certo e existente, ou pelo menos futuro, porém certo, e que não seja um direito impugnado, porque ninguém pode renunciar a uma coisa cuja propriedade não lhe seja amplamente reconhecida”.

Uma vez unilateral e sobre direitos certos, o ato de disposição em comento se afasta da transação e encontra lugar junto aos atos de renúncia a direitos trabalhistas. É o que conclui Plá Rodriguez¹⁹, para quem “a renúncia equivale a um ato voluntário pelo qual uma pessoa se desliga de um direito reconhecido a seu favor e o abandona”.

Tendo sido identificada a natureza jurídica do ato investigado como de disposição unilateral de direitos trabalhistas, cumpre analisar a sua validade, à luz do princípio da irrenunciabilidade.

VALIDADE DA RENÚNCIA EXPRESSA NA ASSEMBLEIA DE CREDORES

Destaque-se que o trabalhador é livre para manifestar a sua vontade, qualquer que seja. Instado a pronunciar-se sobre a alienação da empresa sem a aplicação das regras de sucessão de empregadores, pode mesmo aquiescer. “Se o Direito do Trabalho procura proteger a personalidade humana, é óbvia a impossibilidade de suprimir a livre manifestação de uma das qualidades supremas desta personalidade: sua vontade”²⁰.

Questão diversa concerne à validade desta vontade exprimida. Embora seja regra no direito civil a validade da renúncia, a disposição unilateral de direitos certos realizada pelo empregado é vista com grandes restrições pelo Direito do Trabalho. Tal ressalva se explica pela aplicação, na relação obreira, do princípio da irrenunciabilidade de direitos, positivado no artigo 468 da Consolidação.

Cumpre analisar quais são as implicações deste princípio. Pinho Pedreira²¹ defende que a irrenunciabilidade é um princípio fundamental e peculiar

18 PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1993, p. 92.

19 Ibidem, p. 67.

20 PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1993, p. 74.

21 SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do direito do trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 1999, p. 123.

do direito do trabalho, consistindo no “avesso ao poder de disposição”. Tal conteúdo se justifica ante à necessidade de proteção do empregado no seio da relação trabalhista. O que o princípio veda é que a vontade do operário seja usada em seu desfavor, por considerar que nem sempre a vontade exprimida é livre. Entender diferente seria retirar do ordenamento a eficácia das regras de proteção ao operário, deixando a cargo deste (hipossuficiente) a defesa de seus direitos.

A solução encontrada pelo ordenamento jurídico para este problema foi revestir as normas que estabelecem regras mínimas de proteção ao trabalhador de interesse público, verdadeiramente intangível ao seu titular. É o que afirma Alfredo Ruprecht²², quando aponta que “as leis trabalhistas, enquanto concedem benefícios mínimos aos trabalhadores, não podem ser modificadas *in pejus* dos mesmos, nem mesmo com seu consentimento expresso e validamente outorgado”.

Como comenta Américo Plá Rodriguez²³, todo o sistema jurídico construído em torno da proteção do trabalhador perderia a sua eficácia em um só instante, acaso fosse permitido ao empregado livremente renunciar aos seus direitos. Respeitando a autonomia do trabalhador, reconhece-se a existência do ato de renúncia, mas se lhe retiram os efeitos jurídicos sempre que estes importarem em prejuízo a seu direito.

Podem ser destacadas quatro finalidades muito claras no princípio da irrenunciabilidade. A primeira corresponde à proteção da própria ordem jurídica e das normas que o legislador gravou de interesse público, como já apontado. “Não é possível deixar de reconhecer que as normas trabalhistas não podem ficar sem efeito pela vontade das partes. O que se pode fazer, sim, é aumentar, ampliar, criar benefícios e nisso entra plenamente a vontade das partes, mas jamais poderão retalhar, diminuir ou anular os benefícios estabelecidos nas ditas normas”²⁴.

A segunda finalidade se refere à proteção da integridade do trabalhador contra os riscos que o mesmo corre e contra a sua exploração. A terceira

22 RUPRECHT, Alfredo J. **Os princípios do direito do trabalho**. Tradução de Edilson Alkmin Cunha. São Paulo: LTr, 1995. p. 39.

23 PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1993. p. 76.

24 RUPRECHT, Alfredo J. **Os princípios do direito do trabalho**. Tradução de Edilson Alkmin Cunha. São Paulo: LTr, 1995. p. 34.

corresponde à tentativa de promover a igualdade jurídica entre empregador e empregado, muitas vezes díspares na realidade econômica. A última corresponde a um imperativo de humanização do Direito do Trabalho. Em suma, são estes os fundamentos que justificam a limitação da autonomia do trabalhador, salvo quando se trata de beneficiá-lo.

A natureza do direito a que se renuncia é crucial para a aplicação do princípio da irrenunciabilidade. A priori, é mister destacar que o Direito do Trabalho comporta hipóteses em que se flexibiliza este princípio, o que se dá pela admissão, *verbi gratia*, da transação. Para outras situações, de que é exemplo a aplicação de normas de saúde e segurança no trabalho, não se reconhece a possibilidade de qualquer renúncia.

Sobre o tema do conteúdo da inderrogabilidade, filiamo-nos ao pensamento de Alfredo Ruprecht²⁵, para quem as normas protetivas da integridade física, moral e econômica via de regra não podem ser objeto de derrogação, pois constituem direitos mínimos do trabalhador. A compreensão de que a integridade moral e econômica do empregado também integra o rol dos direitos irrenunciáveis é essencial para a compreensão do modelo de proteção jurídica que se pretende expor neste trabalho.

A nosso ver, o crédito trabalhista tido como certo e determinado não pode ser alvo de renúncia pelo seu titular. Com mesma opinião, Quintana assinala que:

a partir de la inderogabilidad de la ley, que no se limita a establecer una obligacion de compensar danos, sino que senala especificamente el deber de indemnizar na determinada cantidad ante un supuesto concreto. La indemnizacion, em ese sentido, esta legalmente tasada. Por conseqüente, la ordenacion legal contituye un mínimo para los trabajadores indisponible por el convenio colectivo y, por supuesto, por el contrato de trabajo.²⁶

Por aplicação deste entendimento, temos que é lícito ao magistrado deixar de homologar a transação que fixe indenização inferior às parcelas rescisórias inequivocamente devidas. Trata-se de construção jurídica já reconhecida pelo

25 RUPRECHT, Alfredo J. **Os princípios do direito do trabalho**. Tradução de Edílson Alkmin Cunha. São Paulo: LTr, 1995, p. 40.

26 QUINTANA, Margarita Isabel Ramos. *La garantía de los derechos de los trabajadores. Inderogabilidad e Indisponibilidad*. Valladolid: Lex Nova, 2002, p. 124.

Tribunal Superior do Trabalho, de que é exemplo o Enunciado 276 da sua Súmula. Por fim, a mesma regra se estende ao direito de perceber este crédito do sucessor da empresa, uma vez que a sua supressão também é ato que atenta contra a integridade moral e econômica do operário.

Em sentido análogo, Américo Plá Rodriguez defende que não é preciso que conste no direito positivo um reconhecimento expresso para que um direito seja tido como irrenunciável. Para este autor, o melhor critério neste sentido é o que leva em conta o conteúdo e a finalidade da regra jurídica²⁷. Desnecessário lembrar que o direito à cobrança do sucessor pelo crédito trabalhista deixado pelo sucedido é norma que visa a garantir o acesso ao próprio crédito trabalhista e, por via reflexa, à proteção conferida pelo Direito do Trabalho.

Estudado o princípio, convém discorrer sobre as sanções decorrentes do seu descumprimento, ou seja, quais são as implicações jurídicas da renúncia a direito inderrogável do trabalhador.

Existindo a renúncia a direito gravado como irrenunciável, em desfavor do empregado, a mesma não opera efeitos perante o trabalhador ou seu crédito trabalhista. A forma encontrada pelo Direito do Trabalho para garantir a aplicação desta regra é negar a validade do ato de disposição do direito, fazendo com que o mesmo não possua efeitos jurídicos. Por esta razão, esta renúncia se classifica como ato absolutamente nulo e não convalidável pelo tempo ou pelas partes.

Por fim, a nulidade do ato que dispõe direito irrenunciável deve ser reconhecida não de forma prévia à sua manifestação, mas imediata ao prejuízo experimentado pelo empregado. O ato de renúncia não é inválido, mas sim seus efeitos. Com este pensamento, Alfredo Ruprecht integra a irrenunciabilidade entre os remédios jurídicos que dispõe o trabalhador para anular uma renúncia que lhe seja desfavorável. “Na realidade, não se proíbe a renúncia, mas se fulmina de nulidade o ato jurídico que envolve esta fitura”.²⁸

Outro critério crucial para o estudo da validade da renúncia diz respeito ao momento em que a mesma é manifestada, em relação ao contrato de trabalho.

27 PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1993, p. 89.

28 RUPRECHT, Alfredo J. **Os princípios de direito do trabalho**. Tradução de Edilson Alkmin Cunha. São Paulo: LTr, 1995, p. 31.

Como lembra Alfredo Ruprecht²⁹, “o princípio é amplo no sentido de que a proibição de renunciar se dá, tanto para fatos futuros como para presentes ou passados”. Não obstante, verifica-se um maior ou menor grau de invalidade em razão da oportunidade em que foi expressa a renúncia.

A renúncia ao direito pode ser prévia ao contrato, durante ou posterior ao mesmo. No que toca à renúncia prévia a direito, a doutrina tem reconhecido a presunção de fraude da mesma. Este posicionamento é defendido na obra de Alfredo Ruprecht, para quem a renúncia prévia é um forte indício de fraude ou de intimidação do trabalhador, obrigado a desistir com antecedência de um direito para conseguir um emprego.³⁰ Ademais, a idéia de uma renúncia prévia contraria até mesmo a própria lógica do instituto, já que só se pode dispor de algo que já se possui.

Outra possibilidade é que a renúncia a direito se dê no curso do contrato de trabalho. Sussekind³¹ não reconhece a validade desta renúncia, salvo se da mesma não decorrer prejuízo ao trabalhador. Tratando do tema, Alfredo Ruprecht alcança a mesma conclusão, defendendo ainda que a renúncia só seja válida em caráter de exceção e se forem cumpridas as ressalvas que as leis estabeleçam para sua validade.³²

Parece, entretanto, que nenhum autor sintetizou tão bem a situação como Pinho Pedreira, que destaca de forma expressa o risco representado pela subordinação jurídica própria do contrato:

O período em que as renúncias são ainda menos admissíveis é o da vigência do contrato de trabalho, quando o empregado se encontra em estado de subordinação ao empregador. É universalmente considerado que as renúncias manifestadas pelo trabalhador na constância da relação de emprego são destituídas de validade porque não resultam de uma vontade livre do renunciante desde quando então ele se encontra em situação de dependência em face do patrão.³³

29 Ibidem., p.33.

30 RUPRECHT, Alfredo J. **Os princípios do direito do trabalho**. Tradução de Edílson Alkmin Cunha. São Paulo: LTr, 1995, p. 51.

31 SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004, p.273.

32 RUPRECHT, Alfredo J. **Os princípios do direito do trabalho**. Tradução de Edílson Alkmin Cunha. São Paulo: LTr, 1995, p. 51.

33 SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do direito do trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 1999. p. 130.

Destaque-se que a decretação da falência ou a aprovação da recuperação não implicam automaticamente no fim dos contratos de trabalho. Esta é a inteligência que se extrai da norma contida no artigo 117 da Lei nº 11.101/2005.

Com a mesma opinião, destaca-se o pensamento de Sérgio Campinho, para quem “os contratos de trabalho não se resolvem de pleno direito com a falência do empregador, seguindo a regra dos contratos bilaterais”.³⁴ Logo, temos que a regra é que a manifestação do empregado na assembléia de credores se dá durante o curso do seu contrato, e não posteriormente.

Trata-se de mais um elemento tendente a negar a validade jurídica da renúncia expressa pelo empregado ao direito de executar o sucessor pelas dívidas do sucedido, em sede de assembléia de credores que aprova a alienação da empresa. Ora, o que se presume é que o operário terá de se manifestar sobre o plano de recuperação ou outro assunto ligado à insolvência da empresa durante a vigência do seu contrato. Neste caso não haverá liberdade para que o trabalhador manifeste a sua vontade; a sua discordância poderá ser indiretamente sancionada até mesmo com a supressão de seu emprego.

Por fim, cumpre estudar a validade da renúncia manifestada pelo trabalhador cujo contrato de trabalho já se encerrou, não possuindo vínculo de subordinação jurídica com a empresa falida ou em recuperação. Para estes casos, a doutrina têm concebido a validade de algumas renúncias. Tomemos o exemplo do pensamento de Américo Plá Rodriguez:

geralmente se nega veementemente a possibilidade das renúncias durante a vigência da relação trabalhista e se admite a possibilidade de renúncia posterior a sua vigência. [...] Há maior possibilidade de admitir-se a renúncia posterior, por entender que os direitos já confirmados se convertem em verdadeiros direitos de crédito, cabendo ao empregado a faculdade de dispor livremente destes últimos, mediante renúncias ou transações, assim como dispõe do resto de seu patrimônio, do qual fazem parte.³⁵

Trata-se de hipótese que impõe cuidado na análise do caso concreto. Nem sempre o fim do contrato implica igualar em condições empregador

34 CAMPINHO, Sérgio. **Falência e recuperação de empresa: o novo regime da insolvência empresarial**. Rio de Janeiro: Renovar, 2006, p.352.

35 PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1993, p. 97.

e empregado, haja vista a necessidade do segundo de dispor de seu crédito muitas vezes de forma imediata, sob risco de prejuízo à sua subsistência. Lembrando *Peretti Griva*, Pinho Pedreira leciona sobre a matéria:

acontece que sucede muito frequentemente na vida cotidiana que o trabalhador, depois de resolvida a relação de trabalho e porque se encontra sem ocupação e, por fim, sem a segurança da retribuição continuada da sua prestação, tem de se preocupar com as suas necessidades imediatas, estando, portanto, propenso a aceitar sem discussão o pequeno capital que se lhe oferece como meio para solucionar imediatamente o problema que lhe aflige.³⁶

Como lembra Quintana, não raro se verifica que este é o momento em que o operário mais depende de uma proteção do direito do trabalho, já que “el carácter imperativo de que dota la norma sirve a la finalidad de otorgar al trabajador un reducto o salvaguardia de derechos de contenido economico em el momento de finalizacion de su relacion de trabajo”.³⁷

Imaginar que, ao fim do contrato, o trabalhador não mais se encontra desprotegido é contrariar toda a lógica do Direito do Trabalho, razão pela qual Alfredo Ruprecht conclui que os direitos reconhecidos aos trabalhadores vão além do fim do contrato³⁸. Plá Rodriguez adverte que “o caráter imperativo de uma lei não tem, amiúde, outra utilidade que assegurar a proteção de vontades que se presumem demasiado débeis. O legislador proíbe certas interrogações por acreditar não serem livremente consuetas”³⁹.

A concessão dos benefícios da irrenunciabilidade aos trabalhadores cujo contrato já se encerrou trata-se ainda de aplicação extensiva do princípio da proteção, próprio ao Direito do Trabalho, tendo por base a cláusula de estado social a que se obrigou o estado brasileiro na Constituição Federal de 1988, ao positivizar em seu preâmbulo o objetivo de assegurar os direitos sociais.

Portanto, mesmo após o final do contrato de trabalho é possível reconhecer que a vontade expressa pelo trabalhador na renúncia ao direito de atingir o patrimônio do adquirente da empresa é inválida (posto que indisponível)

36 SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do direito do trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 1999, p.131.

37 QUINTANA, Margarita Isabel Ramos. *La garantía de los derechos de los trabajadores. Inderogabilidad e Indisponibilidad*. Valladolid: Lex Nova, 2002, p.124.

38 RUPRECHT, Alfredo J. **Os princípios do direito do trabalho**. Tradução de Edilson Alkmin Cunha. São Paulo: LTr, 1995, p.51.

39 PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1993, p. 85.

sendo esta regra de aplicação obrigatória tantas vezes quantas se verifique que o empregado se desiguale dos demais atores envolvidos na falência ou na recuperação da empresa.

CONCLUSÃO

O legislador inovou de forma substancial no tratamento da sucessão trabalhista, ao prever, na Lei de Falências e Recuperações, uma disciplina da alienação da empresa e da modificação do empregador, que desobriga o sucessor de arcar com os créditos deixados pelo sucedido.

Tal modificação teve por escopo a promoção da superação da insolvência provocada pela crise do empregador. A par da supressão da regra de sucessão de empresas, o legislador visou a compensar a redução do instrumental à disposição do empregado com a garantia da participação do mesmo em um órgão criado para gerir os interesses dos credores.

Em verdade, não se questiona que, para um momento de crise, adote-se um direito de crise, no qual se permite que o Direito do Trabalho se dispa da sua feição protetiva de forma temporária. É o que recomenda Lopez, visando a manutenção do Direito do Trabalho como meio de pacificação social:

O direito do trabalho da crise, por seu lado, transforma-se, inquestionavelmente, de um direito de redistribuição para um direito de produção da riqueza, para redescobrir, assim, a sua vocação originária de instrumento de racionalização econômica das regras do jogo aplicáveis às relações profissionais.⁴⁰

Todavia, não se justifica que tal medida atinja direito de relevância tão considerável, como é a segurança do empregado com a continuidade da empresa. Pensar diferente implica em creditar ao operário o risco exclusivo pelo empreendimento, hipótese não aceita pelo Direito do Trabalho. Por esta razão, não obstante a crise da empresa, o dever de proteção há de permanecer, até que se igualem as partes na relação trabalhista.

Por construção doutrinária, pode-se classificar a vontade do trabalhador que aquiesce com a supressão da regra de sucessão de empresas como renúncia, posto que seja ato unilateral e sobre direito certo. Por esta razão, verifica-se que os meios

40 LOPEZ, Manuel Carlos Palomeque. **Direito do trabalho e ideologia**. Tradução de Antônio Moreira. Coimbra: Almedina, 2001, p. 37.

de proteção do empregado concebidos pelo legislador na Lei nº 11.101/2005 não se revelam aptos à garantir o seu crédito, já que possibilitam que a vontade expressa pelo trabalhador subordinado seja imputada em seu desfavor.

Presente uma parte hipossuficiente na relação, deve o aplicador recorrer à principiologia do trabalho para atingir o desiderato que é próprio do Direito do Trabalho, que é a proteção jurídica do obreiro. Em acordo com esta, temos que a renúncia expressa pelo trabalhador a direito certo não pode implicar em prejuízo ao mesmo, sendo ato eivado de nulidade.

Para tanto, não há que se cogitar do caráter de indisponibilidade do direito à execução do sucessor pelas dívidas do sucedido, em virtude de ser um direito que garante o acesso ao crédito trabalhista e, por via reflexa, a todos os demais direitos do empregado.

No que tange ao momento em que é expressa a renúncia, temos que a mesma será sempre inválida se expressa antes da formação do contrato. O mesmo também se dá se for manifesta no curso do contrato e não forem adotadas medidas aptas a garantir que a vontade seja manifestada sem vícios oriundos da subordinação. Por fim, mesmo após o término do contrato, a expressão da vontade será nula, se for verificado que a renúncia se deu em caso que exige a proteção do operário pelo Direito do Trabalho.

Logo, concluímos que a manifestação do trabalhador na assembléia de credores assume a natureza jurídica de renúncia quando o mesmo aquiesce com a alienação da empresa sem a responsabilização do adquirente pelos débitos trabalhistas. Por aplicação do princípio da irrenunciabilidade, temos que tal ato é nulo de pleno direito sempre que a manifestação da vontade se dá em condições de desigualdade em face do devedor, razão pela qual não pode prejudicar direitos certos do operário.

REFERÊNCIAS

BAYLOS, Antonio. Proteção de direitos fundamentais na ordem constitucional. O direito do trabalho como direito constitucional. **In: Revista Trabalhista, Volume X.** Rio de Janeiro: Forense.

BRASIL. (Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT). **Decreto Lei 5452, de 1 de maio de 1943.** Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil/Decreto-Lei/De15452.htm>. Acesso em: 21 jun 2007.

BRASIL. (Lei de Falências e Recuperação de Empresas). **Lei 11.101/2005, de 9 de fevereiro de 2005**. Disponível em: <www.planalto.gov.br/CCIVIL/_Ato2004-2006/2005/Lei/L11101.htm>. Acesso em: 15 dez 2007.

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

COELHO, Fábio Ulhoa. **Comentários à nova Lei de Falências e de recuperação de empresas: (Lei 11.101, de 9-2-2005)**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

GOMES, Gilberto. **Sucessão de empresa: a questão da responsabilidade solidária e a posição do empregado**. São Paulo: LTR, 1994.

LOPEZ, Manuel Carlos Palomeque. **Direito do trabalho e ideologia**. Tradução de Antônio Moreira. Coimbra: Almedina, 2001.

MAMEDE, Gladston. **Direito empresarial brasileiro, volume 4: falência e recuperação de empresas**. São Paulo: Atlas, 2006.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Sucessão nas obrigações e a teoria da empresa**. Rio de Janeiro: Forense, 1960. v.1.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de direito individual do trabalho: noções fundamentais de direito do trabalho, sujeitos e institutos de direito individual**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2003.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1993.

QUINTANA, Margarita Isabel Ramos. *La garantía de los derechos de los trabajadores. Inderogabilidad e Indisponibilidad*. Valladolid: Lex Nova, 2002.

RUPRECHT, Alfredo J. **Os princípios do direito do trabalho**. Tradução de Edílson Alkmin Cunha. São Paulo: LTr, 1995.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do direito do trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 1999.

SOUZA, Marcelo Papaléo de. **A nova lei de recuperação e falência e as suas conseqüências no direito e no processo do trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2006.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.