X ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI VALÊNCIA – ESPANHA

DIREITO EMPRESARIAL

ADALBERTO SIMÃO FILHO

MARIA DE FATIMA RIBEIRO

Copyright © 2019 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito
Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte desta publicação denominada "capítulo de livro" poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI
Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo
Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)
Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – Santa Catarina
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará
Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM– Distrito Federal
Relações Internacionais para o Continente Americano
Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goiás
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba
Eventos:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch – UFSM – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho – Unifor – Ceará
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – Fumec – Minas Gerais
Comunicação:
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC – Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF/Univali – Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara – ESDHC – Minas Gerais

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

---

D598
Direito empresarial [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/2020
Coordenadores: Javier Viciano Pastor; Maria de Fátima Ribeiro; Adalberto Simão Filho – Florianópolis: CONPEDI, 2020 / Valência: Tirant lo blanch, 2020.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-017-6
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Crise do Estado Social

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Congressos Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. X Encontro Internacional do CONPEDI Valência – Espanha (10:2019 :Valência, Espanha).

CDU: 34

CONPEDI Sociedade Científica do Direito
Vniversitat de València
Facultat de Dret
tirant lo blanch

X ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI VALÊNCIA – ESPANHA

DIREITO EMPRESARIAL

Apresentação

Realizado na acolhedora e resplandecente cidade de Valência – Espanha, o X- Encontro Internacional do Conpedi, entre os dias 04 e 6 de setembro de 2019 na Universidade de Valência, uma das mais antigas e conceituadas Instituições de ensino da Europa, que teve como tema central a Crise do Estado Social, os congressistas foram calorosamente bem recebidos, tanto pela Direção do Conpedi como pelos professores e organizadores locais do evento, vinculados à universidade.

Na coordenação do GT de Direito Empresarial, os trabalhos foram desenvolvidos e as apresentações se sucederam sempre a partir de um núcleo central de consenso entre todos os pesquisadores, apontando a necessidade de se instrumentalizar, a partir de políticas publicas que possam incentivar a liberdade econômica e a criação de um ambiente empresarial voltado para o desenvolvimento, a geração de maior empregabilidade e a atração de investimentos, com reflexo na inclusão social e no crescimento, por meio de normas de proteção à livre iniciativa e ao livre exercício de atividade econômica, tendo como premissa a atuação do Estado como agente normativo e regulador.

Neste cenário é pertinente a questão: Porque o novo Código Comercial? Esta indagação parte do pesquisador Fernando Passos que com a sua excelência expositiva traçou o importante paralelo acerca das principais características e necessidades de uma codificação específica da matéria em relevo, como forma de contribuição para a criação da ambiência adequada ao crescimento empresarial.

Interessante contraponto foi apresentado pelo pesquisador Vinicius Figueiredo Chaves a partir de seu artigo que versa sobre o novo estruturalismo jurídico e a dignidade cientifica do direito mercantil brasileiro, propugnando também pela busca de mecanismos eficientes que possam realçar a importância da aplicabilidade do regramento especifico numa harmonização sistêmica que não despreze as conquistas da área empresarial.

Já ingressando na crise empresarial, a pesquisa desenvolvida pelo Professor Newton De Lucca, uma das maiores autoridades em direito empresarial em ambiente de sociedade informacional do Brasil e Adalberto Simão Filho, propugna pela possibilidade de se criar mecanismos que possam proporcionar e incentivar o direito de reemprender por parte

daquele empresário que foi acometido pela falência, a partir de uma interpretação lastreada no espírito da lei de falências brasileira, em observância à necessidade de se possibilitar uma segunda chance por meio da reabilitação empresarial plena, com a absorção das experiências passadas e em sintonia com a tendência de avançadas legislações concursais, a exemplo da recente lei italiana que trata da liquidação judicial.

Na mesma esteira, já no âmbito da recuperação e falência empresarial, o artigo de Helena Beatriz de Moura Belle e Bárbara Luiza Ribeiro Rodrigues avalia os efeitos gerados pela crise empresarial nas relações com os empregados.

Não se consegue uma melhoria substancial na qualidade da atividade empresarial de um pais, se este luta com externalidades negativas geradas pela má conduta de empresários. Os pesquisadores Fabiano Lourenço de Menezes e Juliana Buck Gianini apresentaram interessante estudo onde procuram demonstrar como transformar uma cultura permissiva à corrupção para uma cultura de integridade e anticorrupção na relação público-privada.

A criação de um ambiente de negócios que possa estar voltado para o desenvolvimento das atividades empresariais, com vistas a gerar mais empregabilidade e atrair investimentos, inclusão social e o crescimento, parece ser o fator preponderante deste momento histórico empresarial e, a julgar pelo interesse dos pesquisadores neste Grupo de Trabalho e da qualidade dos estudos apresentados, os programas de Pós Graduação, estão cada vez mais preparados para auxiliar nestes desafios futuros, com ciência propositiva e eficiência.

Primavera de 2019.

Os Coordenadores

Prof. Dr. Javier Viciano Pastor – UNIVERSIDADE DE VALENCIA

Prof. Dra. Maria de Fátima Ribeiro - UNIMAR

Prof. Dr. Adalberto Simão Filho – UNAERP

RECUPERAÇÃO E FALÊNCIA EMPRESARIAL NO BRASIL: EFEITOS NAS RELAÇÕES COM EMPREGADOS

RECOVERY AND BUSINESS FAILURE IN BRAZIL: EFFECTS ON EMPLOYEE RELATIONS

Helena Beatriz de Moura Belle [1]
Bárbara Luiza Ribeiro Rodrigues [2]

Resumo

Objetiva-se, neste artigo, analisar os institutos de recuperação e de falência de organizações empresárias brasileiras e os impactos nas relações com empregados, quanto aos créditos trabalhistas e com empresas terceirizadas, também às possibilidades de constituição de organizações econômicas ou arrendamento societário. O método de abordagem dedutivo orientou o estudo e permitiu análises de premissas gerais e específicas; adotou-se metodologia de pesquisa qualitativa, que permitiu o conhecimento de situações concretas e a conscientização sobre problemas e condições que os geram; as técnicas consistiram em analisar e interpretar o ordenamento legal em vigor, além de estudos em fontes bibliográficas.

Palavras-chave: Direito empresarial, Recuperação e falência, Relações trabalhistas

Abstract/Resumen/Résumé

The objective of this article is to analyze the institutes of recovery and bankruptcy of Brazilian business organizations and the impact on the relations with employees, as regards labor credits and outsourced companies, as well as the possibility of establishing organizations or leasing. The method of deductive approach guided the study and allowed analyzes of general and specific premises; a methodology of qualitative research was adopted, which allowed the knowledge of concrete situations and the awareness of the problems that generate them; the techniques consisted in analyzing and interpreting the legal order in force, besides studies in bibliographical sources.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Business law, Recovery and bankruptcy, Working relationships

---

[1] Pós-doutorado Ciências Jurídicas, doutora Educação ênfase em políticas e gestão, mestre Gestão de Negócios, especialista Direito, Graduada Direito PUC Goiás, professora PUC Goiás; coordenadora Curso de Direito Faculdade Evangélica Goianésia.

[2] Mestra em Direito Agrário Universidade Federal de Goiás (UFG); Graduada Direito pela UFG. Pesquisadora do Observatório Fundiário Goiano; professora Faculdade Evangélica Goianésia, mantida pela Associação Educacional Evangélica.

INTRODUÇÃO

A Constituição Federal brasileira de 1988, artigo 1º, inciso IV, aponta os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa como princípios basilares; e como direito e garantia fundamental, de forma plena, “a liberdade de associação para fins lícitos”, como especificado no artigo 5º, inciso XVI. Os princípios gerais da atividade econômica são definidos em capítulo especial; e, quanto aos fatores motivacionais e à forma de atuação, dispõe o artigo 170: “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna.”

A atividade empresarial é complexa, dinâmica e indispensável à sociedade em todos os espaços, nacional e mundial. A regulamentação, geral e específica, que dispõe sobre os princípios da atuação empresarial, registros em conformidade com os instrumentos constitutivos e órgãos competentes, tanto de autorização como de acompanhamento e controle, continuidade ou descontinuidade nas operações, e outros elementos, tem sido alvo de constantes mudanças na legislação brasileira.

A abordagem dos regulamentos sobre atuação empresarial no Brasil, especialmente em fases de descontinuidade das operações e, consequentemente, os procedimentos de recuperação e falência, processos e recursos nas varas cível e penal, decisões sobre lacre e continuidade nas atividades, são assuntos recorrentes, ao considerar a função social declarada na CF/1988, pautada na defesa da exploração direta da atividade econômica, preferencialmente, de iniciativa privada. Nesse sentido, bens e serviços indispensáveis à sociedade são produzidos e distribuídos pelas organizações privadas, cujo exercício se efetiva pelo empresário, empresa ou sociedades empresária e não empresária, conforme dispõe a Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 e regulamentação extravagante.

A CF/1988 determina que somente em situações excepcionais, em casos de segurança nacional ou de interesses coletivos, o Estado poderá atuar na exploração direta de atividade econômica. Seu artigo 170, parágrafo único, assevera que “é assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independente de autorização de órgão público, salvo nos casos previstos em lei.” O caput deste artigo anuncia diversos princípios harmônicos, e, considerando a abordagem do presente trabalho, destacam-se os contidos nos incisos "III - função social da propriedade", "VII - redução das desigualdades regionais e sociais”, e "VIII - busca do pleno emprego.” São preceitos que permitem interpretações e

decisões diversas quanto à aplicabilidade da lei que trata da recuperação e falência nas atividades de empresas, passíveis, portanto, de provocar situações conflitantes entre os envolvidos nos processos.

A Lei nº 11.101, de 9 de fevereiro de 2005, que regula a recuperação judicial, a extrajudicial e a falência do empresário, da empresa e sociedade empresária, em vigor, no Brasil, decorre dos princípios constitucionais de 1988, todavia, segundo artigo 192, o Decreto-Lei nº 7.661, de 21 de junho de 1945, ainda é aplicável nas ações ajuizadas antes da vigência da nova lei.

Nos institutos de recuperação judicial e extrajudicial, assim como no de falência, existem alguns credores considerados mais frágeis na relação econômica – os empregados, que pouca ou nenhuma força possuem em relação ao cumprimento dos contratos trabalhistas por parte do devedor insolvente, ainda que momentâneo, ou daquele que tem suas atividades interrompidas. Recentemente, verificaram-se várias alterações na legislação trabalhista e nos vínculos empregatícios, e na possibilidade de atuação na forma terceirizada, o que impactou a relação entre o devedor empresário e o trabalhador.

Verifica-se um problema, pois, nos procedimentos de recuperação e de falência têm-se abaladas as possibilidades do cumprimento da função social da organização empresária no que se refere à proteção do trabalhador e à manutenção de seu emprego e renda. Também interfere nessa efetividade de direitos e garantias fundamentais o vínculo empregatício na classificação dos créditos, tanto no plano de recuperação judicial como no quadro geral de credores, no caso da falência, ambos orientados pela Lei nº 11.101/2005. Ressalta-se que, atualmente, existe a possibilidade de os empregados estarem vinculados a empresas terceirizadas, interferindo, portanto, na ordem de recebimentos dos créditos trabalhistas.

O assunto é recorrente, daí o objetivo desta pesquisa consistir na análise dos institutos de recuperação e de falência de organizações empresárias e as consequências no cumprimento da função social da empresa no que se refere à manutenção do emprego e da renda dos trabalhadores, com ou sem vínculo empregatício com as organizações envolvidas; e assim, fazer uma incursão na classificação de créditos e benefícios aos trabalhadores, em relação aos procedimentos orientados pela Lei nº 11.101/2005.

O método dedutivo norteou o desenvolvimento da investigação sob a orientação de Marconi e Lakatos (2010, p. 74) que consiste na análise de uma premissa geral, para a

obtenção de uma premissa particular, com o propósito de explicar o conteúdo dessas premissas. Coube à pesquisa qualitativa a orientação do trabalho, que, na visão de Cordeiro (2009, p. 57), permite "provocar o conhecimento de uma situação e a tomada de consciência pelos próprios pesquisadores de seus problemas e das condições que os geram, levando-os a buscar meios e estratégias para a sua solução." Para Marconi (2011, p. 49), algumas técnicas devem ser adotadas, porque consistem "em processos de que serve a ciência, ou habilidades para utilizar esses preceitos ou normas, na obtenção de seus propósitos." Fazzio Júnior (2013, p. 13) apresenta duas fontes, entendidas como meio prático de realização do direito objetivo, as fontes primárias e as secundárias, adotadas neste estudo. Nas primárias, o estado democrático de direito manifesta-se, de forma obrigatória, em face de determinada situação jurídica, mediante a lei; as secundárias têm relação com os costumes e as similitudes, pois, o estado democrático de direito não permite que o órgão judiciário fique silente ou se exima de entregar a prestação jurisdicional.

O referencial teórico consistiu em análise de obras de importantes doutrinadores, notadamente, Almeida (2017), Bruscato (2018), Fazio Júnior (2010) e Mamede (2018), complementadas por outros estudiosos da área do direito empresarial e trabalhista, com fundamento nas orientações e preceitos dispostos na CF/1988 e ordenamento legal do direito material e processual, oriundas por leis ordinárias e extravagantes.

O estudo abordou, inicialmente, os institutos de recuperação judicial e extrajudicial, no tocante à relação com empregados. Na sequência, o instituto de falência e as possibilidades de benefícios aos empregados e satisfação de créditos trabalhistas. Por fim, as considerações finais sobre o assunto pesquisado, na expectativa de contribuir para novas incursões sobre o tema, notadamente a respeito da proteção do emprego e da renda do trabalhador e, enfim, provocar reflexões sobre o modo de atuar das empresas.

1 INSTITUTOS DE RECUPERAÇÃO E A RELAÇÃO COM EMPREGADOS

Os institutos de recuperação judicial e extrajudicial, a priori, são os apropriados para viabilizar o fim da situação de insolvência do devedor, propiciar a superação de crises econômico-financeiras e permitir a manutenção da fonte produtora, do emprego dos trabalhadores e dos interesses dos credores, consoante a Lei nº 11.101/2005, artigos 47 e 161; impulsionar, assim, a preservação da organização empresária, considerando sua função social

e estímulo ao desenvolvimento da atividade econômica organizada, prioritariamente pela iniciativa privada, para implementar a geração de emprego, recolhimento e/ou pagamento de tributos, produção e circulação de produtos e/ou serviços. Nessa perspectiva, privilegiar redução das desigualdades sociais. A respeito do tema, Mamede (2011) afirma:

> […] a existência de um interesse público na preservação da estrutura e da atividade empresarial, isto é, na continuidade das atividades de produção de riquezas pela circulação de bens ou prestação de serviços, certo que a empresa atende não apenas aos interesses de seu titular, de seus sócios (se sociedade empresarial), e de seus parceiros negociais. (Mamede, 2011, p. 52).

Destarte, a manutenção da organização empresária, individual ou social, beneficia a sociedade de forma ampliada, especialmente seus empregados, clientes, fornecedores, estendendo-se aos órgãos públicos e ao mercado de consumo.

Nessa mesma direção, Bruscato (2018, p. 49), sobre a viabilidade do negócio, defende que a propriedade empresarial poderá cumprir seu papel social desde que observe o preenchimento de dois requisitos básicos. Primeiramente, que se organize como meio, como instrumento que frutifica, como definido no direito empresarial; ainda, pela utilização de seus ativos de forma efetiva, exercendo sua atividade na concretização de seu objeto, razão de sua própria existência. A empresa inativa não cumpre sua função social. Confirma-se, pois, a importância de sua contribuição para o crescimento econômico-financeiro do local de sua atuação. Argumenta a autora que:

> Basta que a empresa esteja ativa para que interesses sociais sejam atendidos. Os valores sociais se agregam à atividade empresarial, mesmo que não seja intenção do empresário. São eles: o emprego, o recolhimento de tributos, o avanço tecnológico, o desenvolvimento para o lugar e o entorno onde se instalam iniciativas empresariais e a facilitação do acesso da população a bens e serviços. (BRUSCATO, 2018, p. 49).

Fatores de produção em harmonia com a utilização da mão de obra poderão alavancar a implementação das atividades propostas nos instrumentos constitutivos das organizações e, assim, os benefícios serão significativos, na medida em que os empreendimentos se mantenham solventes, para retribuir e contribuir com a sociedade.

Tomazette (2014, p. 44) afirma que “a concessão da recuperação judicial permitirá a prática de uma série de atos, os quais terão por objetivo primordial a superação das crises, reestruturando e mantendo a empresa em funcionamento.” Nesse sentido, é indispensável que a sociedade empresária mantenha sua atividade, para que os interesses não sejam prejudicados. Há casos, todavia, em que a descontinuidade das operações se agrava, causando

insolvência, de modo a fragilizar os negócios da entidade empresária; e, se não houver rigor quanto aos procedimentos que viabilizem os negócios, difícil será sua recuperação.

O estado de recuperação da organização empresária está relacionado à sua situação de insolvência momentânea, e, portanto, pressupõe-se, há, nas concepções de Fazzio Júnior (2010, p. 113), a possibilidade de pleitear a conservação da fonte produtora e "resguardar o emprego, ensejando a realização da função social da empresa, que, afinal de contas, é mandamento constitucional." Bruscato (2018, p. 519) manifesta o mesmo pensamento, ao afirmar que "a recuperação quer, acima de tudo, preservar a atividade empresarial, para o que dota o devedor dos mais diversos meios e recursos possíveis." Assim, o devedor continuará na gestão, exceto se houver o afastamento voluntário ou legal, e também será resguardada a intangibilidade do acervo patrimonial da organização empresária, em busca da recuperação das atividades normais e alcance dos resultados programados e desejados.

No Brasil, o instituto de recuperação possui duas modalidades, a depender do pedido e das circunstâncias às quais experimentam os devedores e credores, a recuperação judicial e a extrajudicial. A Lei nº 11.101/2005, artigo 161, dispõe que o devedor que atender a todas as exigências legais poderá propor a negociação com credores em plano de recuperação extrajudicial. Além de várias exigências, no que diz respeito aos créditos trabalhistas, nesta modalidade, o § 1º determina que não poderá ocorrer negociação em relação aos créditos "[…] derivados da legislação do trabalho ou decorrentes de acidentes de trabalho […]."

Na aplicabilidade do instituto de recuperação extrajudicial, caso o devedor solicite homologação, conquanto facultativa, dispõe o artigo 161, § 6º, que "a sentença de homologação do plano de recuperação judicial constituirá título executivo judicial […]", conforme determina a Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015, Código de Processo Civil. Nesta acepção, o descumprimento de qualquer obrigação poderá ensejar falência a pedido de credor que se sentir prejudicado, incluindo, assim, os detentores de créditos trabalhistas. No que se refere a instituto de recuperação judicial, orienta a Lei nº 11.101/2005, artigo 52, que, se a documentação exigida na própria lei estiver em ordem, "[…] o juiz deferirá o processamento da recuperação judicial e, no mesmo ato […]", nomeará o administrador judicial, dentre outras determinações.

Assevera a Lei nº 11.101/2005, artigo 53, que, se consentido o pedido de recuperação, o devedor deverá apresentar o plano de recuperação, em juízo, no prazo

improrrogável de 60 (sessenta) dias contados "[…] da publicação da decisão que deferir o processamento da recuperação judicial, sob pena de convolação em falência […]"; no que concerne aos créditos trabalhistas, o artigo 54 é taxativo: "[…] não poderá prever prazo superior a 1 (um) ano para pagamento dos créditos derivados da legislação do trabalho ou decorrentes de acidentes de trabalho vencidos até a data do pedido de recuperação judicial", com observância ao disposto no artigo 49, caput, cuja orientação é no sentido de que "estão sujeitos à recuperação judicial todos os créditos existentes na data do pedido, ainda que não vencidos."

Sobre o pagamento dos créditos, apregoa a Lei nº 11.101/2005, artigo 54, parágrafo único, que não poderá o plano "[…] prever prazo superior a 30 (trinta) dias para pagamento, até o limite de 5 (cinco) salários mínimos por trabalhador, dos créditos de natureza estritamente salarial vencidos nos 3 (três) meses anteriores ao pedido de recuperação judicial."

Ressalta-se que, em face do cumprimento de todos os procedimentos nas fases entre o pedido de recuperação, apresentação das rejeições e atendidas às exigências, conforme Lei nº 11.101/2005, artigo 58, "[…] o juiz concederá a recuperação judicial do devedor […]"; e, proferida esta decisão, dispõe o artigo 61, "[…] o devedor permanecerá em recuperação judicial até que se cumpram todas as obrigações previstas no plano que se vencerem até 2 (dois) anos depois da concessão da recuperação judicial." O descumprimento das obrigações contidas "no plano acarretará a convolação da recuperação em falência", se a inadimplência ocorrer no percurso de dois anos depois de deferida a recuperação judicial, reafirmado no artigo 73, § 1º, da mesma Lei.

Benefícios e malefícios podem ser destacados na aplicabilidade do instituto da recuperação judicial quanto aos meios que visem ao soerguimento da insolvência do devedor, descritos na Lei nº 11.101/2005, artigo 50, envolvendo o trabalhador. O seu inciso VII possibilita que o devedor celebre contrato de "trespasse ou arrendamento de estabelecimento, inclusive à sociedade constituída pelos próprios empregados". O inciso VIII, todavia, dispõe sobre a possibilidade de "redução salarial, compensação de honorários e redução de jornada, mediante acordo ou convenção coletiva." Nesse sentido, caberá aos empregados, com menos intensidade, e ao empregador, avaliarem as melhores alternativas, considerando as práticas ideais nos respectivos contratos e ações viabilizadoras da recuperação.

A organização empresária poderá optar por plano especial de recuperação judicial, caso esteja inscrito como microempresário, microempresa, empresário ou empresa de pequeno porte. Nestas modalidades, em geral (artigo 71), serão considerados todos os créditos vencidos e a vencer na data do pedido, e a previsão de parcelamento será em até 36 (trinta e seis) mensais, iguais e consecutivas, e os pagamentos serão iniciados no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contados da distribuição da petição. São orientações que muito favorecem os trabalhadores, em que pese a não garantia do soerguimento do devedor e a consequente manutenção do emprego.

É necessária uma verificação segura e apropriada sobre o tipo jurídico, a real situação econômico-financeira e patrimonial do devedor, assim como as condições dos empregados, quanto aos créditos trabalhistas e por acidentes de trabalho e à possibilidade de que venham a participar dos negócios na forma de sucessão ou de contrato de trespasse. Importante seria, antes de qualquer decisão, a verificação de habilidades para a sucessão e o exercício de empresa.

2 FALÊNCIA DO DEVEDOR EMPRESÁRIO: EFEITOS NA RELAÇÃO DE TRABALHO

A recuperação nem sempre é viabilizada em virtude da incapacidade de soerguimento nas operações econômico-financeiras. Nesse caso, inevitável será a decretação de falência do devedor insolvente. O instituto falimentar considera, em conformidade com a Lei nº 11.101/2005, artigo, 75, que "a falência, ao promover o afastamento do devedor de suas atividades visa a preservar e otimizar a utilização produtiva dos bens, ativos e recursos produtivos, inclusive os intangíveis, da empresa." Inconteste é a prevalência do maior volume de ativos. Desse modo, por ocasião da realização desses recursos, o fruto de alienações, por blocos ou por espécies individuais, poderá servir para liquidar dívidas preferenciais e com privilégios, na sequência, aquelas relativas aos credores quirografários e subordinados.

No Brasil, atualmente, existe a possibilidade de o credor provocar o órgão judiciário para reivindicar o recebimento de seus créditos, nos termos da Lei nº 11.101/2005, artigo 94. Nesse aspecto, tem-se a falência como um processo de execução coletiva: reúne, em um mesmo processo, para o mesmo fim, a demanda na tentativa de pagamento de direitos de um, de vários, ou de todos os credores, ainda que apenas um deles tenha provocado o órgão judiciário.

Almeida (2017, p. 40) explica que, por força da *vis attractiva* (força atrativa) do juízo falimentar, o processo se apresenta como "verdadeiro litisconsorte ativo necessário, ou seja, elo que reúne diversos litigantes em um só processo, ligados por comunhão de interesse." Isso porque ocorre, numa mesma ação, pluralidade de autores ou de réus.

Existe também no País a possibilidade de o próprio devedor requerer sua falência. De fato seria mais coerente se o próprio empresário admitisse sua insolvência, interrompesse as atividades, para tentar proteger o patrimônio organizacional e zelar, assim, pelos credores, porém, colocando todos em situação de igualdade. Independentemente do requerente, conforme sua legitimidade ativa para impetrar ação de falência, há que observar a correta ordenação de credores no quadro correspondente.

A Lei nº 11.101/2005 dispõe sobre a classificação e pagamento de créditos. Em relação aos trabalhadores, notadamente, várias são as possibilidades e momentos de recebimento, além da existência de meios para aquisição da empresa ou parte dela. Outros contratos empresariais são pertinentes, especialmente trespasse do estabelecimento e arrendamento da empresa.

A classificação dos créditos no instituto de falência está definida na Lei nº 11.101/2005, artigo 83, inciso I: "os créditos derivados da legislação do trabalho, limitados a 150 (cento e cinquenta) salários mínimos por credor, e os decorrentes de acidentes de trabalho […]" preferem a todos os demais créditos habilitados no procedimento falimentar. Se houver valores remanescentes desses créditos, eles serão classificados como credores quirografários. Estabelece o inciso VI, alínea c: "os saldos dos créditos derivados da legislação do trabalho que excederem o limite estabelecido no inciso I" do caput do artigo 83 são denominados credores da falência; nos casos de créditos trabalhistas cedidos a terceiros, preconiza o § 4º do citado artigo, serão considerados quirografários.

Ressalta-se que a Lei em estudo, artigo 84, discorre sobre os créditos considerados como não concursais e que deverão ser "[…] pagos com precedência sobre os mencionados no artigo 83 […]"; inclui, no inciso I, além de outros, os "créditos derivados da legislação do trabalho ou decorrentes de acidentes de trabalho relativos a serviços prestados após a decretação da falência", reconhecidos como credores da massa falida.

Arrecadado o conjunto de recursos pertencentes à massa falida (artigo 139), haverá sua realização, que consiste, especialmente, em venda ou outro tipo de operação, como

permutas ou concentração de patrimônio, por fusão ou incorporação. O artigo 140 apresenta as possíveis formas para alienação dos recursos patrimoniais, em ordem de preferência: primeiramente, venda da empresa por unidades de estabelecimento; na sequência, venda em partes, por unidades produtivas e blocos de bens; por fim, os bens individualmente.

O artigo 141 aborda os casos em que haja a alienação conjunta ou separada de ativos, considerando a totalidade da empresa ou filiais, realizada por qualquer modalidade determinada pela própria lei, colocando livres os objetos de alienação "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." Todavia, põe a salvo tais direitos trabalhistas, quando o arrematante for sócio da sociedade falida ou em se tratando de sociedade controlada pelo falido, parentes em linha reta ou colaterais até o 4º grau, consanguíneo ou afim, do falido ou de sócio da sociedade falida; ainda, se o arrematante atuar como agente do falido com o intuito de fraudar a sucessão, prejudicando, portanto, os credores. A respeito da alienação de bens da massa falida, é importante frisar que o artigo 141, § 2º, orienta que "empregados do devedor contratados pelo arrematante serão admitidos mediante novos contratos de trabalho e o arrematante não responde por obrigações decorrentes do contrato anterior."

A possibilidade de homologação, pelo juiz competente, de outras modalidades de realização de recursos patrimoniais também está contida na lei em comento, artigo 145: "[…] desde que aprovada pela assembleia geral de credores, inclusive com a constituição de sociedade de credores ou dos empregados do próprio devedor, com a participação, se necessária, dos atuais sócios ou de terceiros." O próprio artigo, § 2º, determina: "no caso de constituição formada por empregados do próprio devedor, estes poderão utilizar créditos derivados da legislação do trabalho para aquisição ou arrendamento da empresa", sempre com observância ao disposto no artigo 141, que trata da alienação dos ativo e suas consequências em relação aos vínculos dos envolvidos com a empresa falida.

No tocante aos direitos trabalhistas, a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), também denominada de lei da reforma trabalhista, dispõe, artigo 448-A, sobre a sucessão empresarial ou de empregadores, determinando "que as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor".

Indica o parágrafo único, entretanto, que "a empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência.” Porém, tais paradigmas são aplicáveis às organizações empresariais em situação regular no que concerne aos valores patrimoniais, econômicos e financeiros e não em situação de insolvência irrecuperável do devedor, que merece tratamento especial com atuação de juízo competente, universal e indivisível.

Os casos de formação de sociedade e arrendamento da massa falida pelos empregados são algo complexo, exigem competências e habilidades específicas em relação ao objeto, aos projetos, às políticas e ações relacionadas aos fornecedores de capitais e aos clientes, características nem sempre presentes nos trabalhadores; ou aqueles que as possuem, nem sempre se interessam pela aquisição da empresa ou constituição de novas estruturas organizacionais. Nas aquisições de massa falida por empregados mediante compensação de seus créditos o risco é maior, pois, caso não tenham sucesso, além de perderem as verbas trabalhistas, podem ter consequências piores, como contrair mais dívidas com o desenvolvimento limitado ou inadequado do objeto empresarial.

Realizados os elementos ativos da massa falida, a Lei nº 11.101/2005, artigo 149, pagos os credores não concursais descritos no artigo 84, os quais contemplam os créditos trabalhistas e os de acidentes de trabalho que tenham ocorrido depois da sentença que declara a falência, respeitando outros dispositivos da própria lei, que determinam reservas e restituições de valores, passam-se aos pagamentos dos créditos inerentes ao quadro geral de credores, descrito no artigo 83. Destarte, prioritariamente, serão pagos os créditos trabalhistas com valores, por credor, não superiores a 150 salários mínimos e créditos por acidentes de trabalho observada a existência de recursos com liquidez imediata do devedor. Existe a possibilidade de persistirem valores excedentes, classificados no artigo 83, inciso VI, reconhecidos como quirografários.

Em que pese o disposto na Lei 11.101/2005, artigo 6º, §§ 2º, 3º e 4º, com orientação sobre os processamentos de ações derivadas da relação de trabalho, que deverão ocorrer perante a justiça especializada até o conhecimento do correspondente crédito, com permissão para pleitear habilitação diretamente ao administrador judicial, ainda que com reserva estimada, evidenciam-se fragilidades e incertezas. Em consideração à indivisibilidade e unidade do juízo da falência, artigo 76, com competência para conhecer e julgar as ações

pertinentes "aos bens, interesses e negócios do falido, ressalvadas as causas trabalhistas […]", a inclusão de créditos não convergentes com a classificação do quadro de credores, seria, no mínimo, incoerência e injustiça em relação aos privilégios de credores que compõem o quadro de passivos em geral.

Diante da complexidade do tema, é nesse sentido que este estudo aborda seu ponto de preocupação e verificação. A Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, sancionada para alterar dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas, e sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Dificultando ainda mais o alcance dos direitos pelo empregado. Conforme seu artigo 2º, acrescenta o artigo 4º-A na Lei 6.019, de 3 de janeiro de 1974, e conceitua: "empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos." Em seu § 1º, apregoa que "a empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços", implicando, portanto, a não responsabilização, pela empresa contratante, da remuneração individual aos empregados envolvidos, confirmado no § 2º, ao asseverar: "não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante."

O artigo 5º-A, acrescido pela Lei 13.429/2017 à Consolidação das Leis Trabalhistas, apresenta o conceito de contratante, certificando que "é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos"; e o § 5º do aludido artigo, que "a empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias […]" correspondentes às operações trabalhistas. Isso implica a obrigação da contratante de sistemática e mensalmente, verificar folhas de pagamento e correspondente quitação, assim como os pagamentos e/ou recolhimentos de obrigações tributárias equiparadas, pertinentes às operações trabalhistas.

Ao se analisar a responsabilidade subsidiária em relação às obrigações da contratante verifica-se uma confusão, pois, sendo a dívida objeto do contrato, a classificação no quadro geral de credores corresponde a créditos quirografários e não trabalhistas ou por acidentes de trabalho, tampouco, tributárias, portanto, podem-se encontrar dificuldades em cumprir com os

créditos correspondentes, por insuficiência em alcançar tais credores que não preferem às anteriores classificações constantes do quadro. Caso a empresa falida seja a empresa terceirizada, outra fragilidade se verifica, não há dispositivos legais que obriguem a contratante a assumir as obrigações descritas no § 5º do artigo 5-A.

Assim, no caso da empresa terceirizada, dispõe a Lei 13.429/2017, a respeito de sua descontinuidade por insolvência, ainda que a empresa contratante fique responsável por cumprir com os direitos dos profissionais terceirizados, quando houver falência ou inadimplemento da empresa terceirizada, não existe orientação específica nas leis trabalhistas sobre a qualificação dos créditos, segue-se, portanto, as orientações da Lei falimentar, restando dúvidas quanto a classificação dos créditos inerentes a relação de trabalho quando estes forem vinculados a empresa terceirizada. Estes créditos seriam classificados e habilitados como quirografários e não teriam preferências em relação aos demais créditos que antecederem esta classificação, configurando, portanto, vulnerabilidade nas relações trabalhistas.

Destarte, a escolha de uma espécie organizacional não afasta as responsabilidades de cumprimento de obrigações para com terceiros, podendo, inclusive, comprometer o patrimônio pessoal de seus sócios e administradores, em caso de abuso da personalidade jurídica e confusão patrimonial, Lei nº 10.406/2002, artigo 50, em suas operações normais, e também em casos de decretação de falência empresarial, podendo, inclusive existir solidariedade entre os partícipes no procedimento danoso.

Afirma-se que não ocorrendo fraudes por parte da contratante, de seus investidores e colaboradores, em princípio, não haverá responsabilidade solidária em relação aos pagamentos de salários a empregados, haja vista tratar-se de contrato empresarial na forma de terceirização de serviços. Ademais, quaisquer atos que possam atrapalhar o desenvolvimento do objeto serão contrários à manutenção da atividade econômica organizada, porém, é fundamental considerar os direitos do trabalhador. Renzetti (2018) discute princípios que envolvem o direito do trabalhador, afirmando que o da proteção constitui a essência do direito laboral, pois:

> O princípio da proteção busca equilibrar a relação existente entre o trabalhador e o empregador. Seu objetivo é conferir ao empregado hipossuficiente (parte mais fraca desta relação) uma superioridade jurídica capaz de lhe garantir mecanismos destinados a tutelar os direitos mínimos estampados na legislação trabalhista. (RENZETTI, 2018).

O autor considera que não existe hierarquia entre os princípios aplicáveis a este campo do direito, todavia, a ausência do citado preceito seria a desconsideração da autonomia do Direito do Trabalho; o autor é taxativo ao criticar: "o princípio da proteção com o advento da Lei nº 13.467/2017, conhecida como 'Reforma Trabalhista' está ameaçado diante dos interesses da classe empresária [...]", porque altera vários pontos que são prejudiciais a classe trabalhadora. Destaca o princípio do *in dubio pro misero* (ou *in dubio pro operario*), derivado do anterior, "voltado para o intérprete da norma que deve sempre, na existência de duas ou mais possíveis interpretações, optar pela mais favorável ao trabalhador." Em outra vertente, tem-se que não se deve prejudicar a organização empresária, pois, esta deve cumprir sua função social, e, assim, verificam-se interesses conflitantes.

Argumenta Renzetti (2018): "sempre que for vislumbrada pelo intérprete da norma uma dúvida razoável**,** deverá ele escolher a interpretação que seja mais benéfica ao obreiro." Não se pode olvidar, entretanto, que no Direito Empresarial existem preceitos inarredáveis, pois, o ente que desenvolve a atividade econômica também deve merecer atenção do julgador no sentido de manter o emprego e a renda, o contrário, por descontinuidade, declarar falência para proceder a realização dos ativos e pagamento dos possíveis passivos.

Não é o foco do estudo, todavia, importa lembrar que a Lei nº 11.101/2005 dispõe nos artigos 81 e 82, sobre as consequências da falência aos sócios com responsabilidade ilimitada, que serão considerados falidos caso haja decretação de falência do devedor e, ainda, a ação que poderá recair sobre o sócio de responsabilidade limitada, no próprio juízo da falência. Presentes estão às possibilidades de adoção do instituto de desconsideração da pessoa jurídica para alcançar o patrimônio de seus investidores, conforme artigo 50 da Lei nº 10.406/2002, do artigo 855-A, acrescido pela Lei nº 13.467/2017 para determinar a aplicabilidade, ao processo do trabalho, o instituto de desconsideração da personalidade jurídica previsto na Lei nº 13.105/2015, artigos 133 a 137.

Nessa acepção, a Lei nº 13.467/2017 assevera a responsabilidade dos sócios, ao acrescentar o artigo 10-A na Consolidação das Leis do Trabalho, para determinar que "sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, observada a seguinte ordem de preferência", envolvendo, nos incisos I, II e III, respectivamente, a empresa devedora, os sócios atuais e os sócios

retirantes. No parágrafo único tem-se que "o sócio retirante responderá solidariamente com os demais quando ficar comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato.”

Tem-se que o vínculo dos investidores e a espécie de sociedade impactarão no comprometimento do patrimônio particular de sócios. Ainda que haja a possibilidade de terceiro requerer a desconsideração da personalidade jurídica, conforme Lei nº 10.406/2002, artigo 50, nos "casos de abuso da personalidade jurídica, caracterizado pelo desvio de finalidade ou pela confusão patrimonial”, para determinar que algumas obrigações sejam estendidas aos bens particulares de sócios ou administradores, deve-se comprovar o ato e o dano causado. Atualmente, com a vigência da Medida Provisória nº 881/2019, é indispensável comprovação do desvio de conduta. Ao não se verificarem condutas lesivas, além de prevalecer o direito dos sócios de invocar o benefício de ordem, disposto no Código Civil, artigo 1.024, que, taxativamente, determina: “os bens particulares dos sócios não podem ser executados por dívidas da sociedade, senão depois de executados os bens sociais”, ainda há que se observar a responsabilidade limitada de investidores em determinadas sociedades.

As regulamentações, os princípios do direito de empresa e seus paradigmas de gestão, estruturação e organização, devem estar harmonizados desde o projeto de negócio, por serem imprescindíveis na constituição do empreendimento. A falta de alinhamento entre objetivos definidos, recursos necessários para operacionalização do objeto, competências e habilidades na condução dos negócios, dentre outros fatores, pode causar descontinuidade nas operações, inclusive a insolvência e, consequentemente, a falência empresarial, merecendo, assim, a atenção do poder público, tanto no sentido de manter a empresa, levando em conta sua função social, quanto de retirar o devedor de sua atuação, com o propósito de evitar perdas irreparáveis a terceiros e também aos proprietários de capitais.

Bruscato (2018) explica que, além das obrigações do titular do negócio no cumprimento de seus compromissos de investidor, de forma ativa e na busca contínua pelo alcance do objeto, há ainda outro fator que deverá ser adicionado para o fiel cumprimento de sua função social – “os limites da lei”. Afirma a autora:

> Não basta, então, que o empresário desenvolva sua atividade: é preciso que a prática empresarial se dê de forma a respeitar os direitos dos trabalhadores a seu serviço, dos consumidores, dos concorrentes, sem agredir o meio ambiente, respeitando as posturas urbanísticas e recolhendo os impostos e taxas que lhe couberem. (BRUSCATO, 2018, p. 49).

A autora, além de abordar os princípios constitucionais que norteiam a atividade econômica no Brasil, traz para discussão os deveres dos empresários em relação ao fiel cumprimento das regras infraconstitucionais vigentes. Mamede (2018) argumenta que não é correto compreender o preceito da preservação da empresa como uma afirmação absoluta de proteção ao patrimônio, aos interesses e aos atos do empresário ou da sociedade empresária. Apregoa o autor que a preservação da entidade empresária deve ser considerada possível, em que pese a insatisfação e contrariedade de seu titular.

Afirma Tomazette (2014, p. 44) que "apenas as empresas viáveis são capazes de justificar os sacrifícios que terão que ser realizados pelos credores na recuperação judicial." Não há dúvidas que esses "credores só realizarão tais sacrifícios para proteger interesses mais relevantes" (p. 44). É fundamental, assim, verificar-se as responsabilidades das empresas envolvidas. Renzetti (2018) explica que o "tomador responde solidariamente no caso de falência da empresa de trabalho temporário e em relação às obrigações de natureza previdenciária." Incluídas, portanto, as empresas de trabalho temporário e as terceirizadas. A respeito desta responsabilidade a Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974, artigo 16, orienta que se houver falência a empresa tomadora será "solidariamente responsável pelo recolhimento das contribuições previdenciárias, no tocante ao tempo em que o trabalhador esteve sob suas ordens, assim como em referência ao mesmo período, pela remuneração e indenização previstas nesta Lei."

A responsabilidade da empresa tomadora será subsidiária pelas obrigações trabalhistas dos terceirizados referentes aos período em que ocorrer a prestação de serviços, explica Renzetti (2018) com fundamentos na Lei nº 6.019/1974, que determina, artigo 10, § 7º que "a contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer o trabalho temporário […]". Essa responsabilidade secundária também é medida adotada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), argumenta o autor conforme Súmula nº 331 do TST, que "a respeito de prestação de serviços, decidiu: (...) IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial." A decisão determinou ainda que "(...) VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da

prestação laboral." Verifica-se que, embora seja uma decisão de 2011, não sendo alterado o dispositivo legal, a decisão está pacificada e, por conseguinte, aplicável a casos semelhantes.

A sociedade tomadora dos serviços, que responderá solidariamente com a terceirizada, também poderá ter falência decretada por insolvência, impactando, ainda, na (des) continuidade da empresa terceirizada. Assim, a situação de insolvência poderia desencadear a interrupção de atividades de diversas sociedade, notadamente nos casos em que a terceirizada atenda um grupo pequeno de tomadores. Não se trata de pessimismo, pois, existe esta possibilidade, e, seguramente os trabalhadores teriam prejuízos irreparáveis.

Na recuperação existe a incerteza de permanência no emprego e, também, dúvidas em relação à manutenção dos valores de salários contratados e da jornada regular de trabalho. A falência impacta negativamente no emprego do trabalhador e sua renda, avilta seus direitos de viver com dignidade. Enfim paira a certeza de que o devedor não mais manterá o contrato de trabalho e se houver sucessor, este não estará obrigado a empregar os trabalhadores advindos da empresa falida. A falência de diversas empresas que se relacionem, em termos de terceirização, acarretará em redução ou perdas de campos de trabalho, reduzirá a renda e o consumo, consequentemente, inibirá o crescimento econômico local, regional e nacional, bem assim a redução das desigualdades sociais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A função social da organização empresária, norteada pelos princípios constitucionais, deverá ser protegida em virtude das circunstâncias, dos riscos, avanços e desafios sociais, econômico-financeiros, políticos e legais. Discutir, fundamentalmente, os limites aceitáveis de insolvência seria um caminho mais justo; algumas situações poderão constituir fatores impeditivos quanto a esta permissibilidade e insistência quanto à preservação, que deve ser traduzida na definição de um conjunto de padrões mínimos que possam atender a coletividade, limitando o arbítrio individual e os pretextos de indivíduos e grupos com interesses conflitantes.

A problematização anunciada neste estudo foi sendo esclarecida ou revelada ao longo da investigação, movida pelo interesse em expor os efeitos da aplicabilidade dos procedimentos de recuperação e de falência e as relações com empregados. A doutrina que serviu de referencial teórico para o presente estudo confirmou que a manutenção da

exploração da atividade empresarial, conforme visto, deve estar diretamente relacionada à sua utilidade, ao bem comum proporcionado, notadamente, o cumprimento da função social da propriedade e a busca do pleno emprego, preceitos indispensáveis e harmônicos para contribuir com a redução das desigualdades regionais e sociais.

As pesquisas relacionadas à recuperação e falência de empresário e sociedade empresária, a função social da sociedade e seu objeto declarado, os esforços de seus gestores em manter as atividades em patamares programados, carecem de acompanhamento ostensivo do poder público e investidores em geral. As fases de recuperação e de falência transcorrem com fragilidade e vulnerabilidades, impactam nas relações trabalhistas e podem inviabilizar a manutenção do emprego e da renda dos trabalhadores. Verificou-se que, na concepção de Fazzio Júnior (2010/2013), Coelho (2011/2010) e Almeida (2017), dentre outros, os atuais procedimentos brasileiros são coerentes com a atual regulamentação empresarial na busca da sobrevivência da organização empresária, mas, nem sempre conseguem alcançar o desejado soerguimento, impactando negativamente nas relações com empregados.

Bruscato (2018), ao discutir os elementos indispensáveis ao processo, afirma que o empreendedor deve agir de forma ativa em prol do alcance de seu objeto, para cumprir seu papel social, no entanto, aponta a atenção que se deve ter quanto ao cumprimento da lei. Mamede (2018) compreende que a situação de insolvência não deve ser tratada de forma absoluta, pois sua recuperação, ou não, dependerá da evolução econômica, sendo normais determinadas situações econômico-financeiras. Salienta, porém, que é preciso evitar a confusão patrimonial entre as pessoas envolvidas. Já Almeida (2017) entende que a falência é procedimento extremo diante das duas alternativas. Percebeu-se convergência no entendimento dos autores sobre a função social da entidade empresária e sua preservação. Os autores concordam com a prevalência dos créditos trabalhistas em relação aos demais e, ainda, com a prioridade no pagamento de tais créditos, além de outros meios adotados para que as perdas, para os trabalhadores, sejam os menores possíveis considerando a vulnerabilidade destes atuantes na relação de trabalho.

Verificou-se que na recuperação judicial, com a possibilidade de transferência do patrimônio para os empregados, na forma de contrato de trespasse ou arrendamento, configura um benefício, todavia, devem-se verificar as habilidades dos trabalhadores sobre o objeto negocial. Neste mesmo instituto há alguns meios que podem ser propostos e que fragilizam a

relação de trabalho – a redução de jornada de trabalho e consequentemente dos salários, ainda a demissão de parte ou de todo os membros trabalhadores.

No instituto de falência, com a extinção do devedor falido, haverá demissão dos empregados, podendo, o patrimônio ser transferido por compensação de salários, quando da realização dos ativos, mas, nem sempre isto viabilizaria a manutenção da renda do trabalhador. Também haveria a possibilidade de, no caso de sucessão, o novo empreendedor, facultativamente, contratar os empregados, com autonomia em relação aos valores de remuneração.

O estudo confirmou que, embora a reforma trabalhista tenha sido implantada em benefício do trabalhador, bem como a terceirização do trabalho para facilitar a empregabilidade, muito há que se discutir, pois, os conteúdos das normativas vislumbram a empresa solvente, em estado regular. Nas relações de trabalho em momentos de crises, como no caso de insolvência momentânea ou irrecuperável, culminando com a falência, muito há que se discutir, para evitar conflitos de normas e interesses.

A atuação empresarial não se resume exclusivamente ao sucesso econômico-financeiro, mas também ao atendimento dos interesses individuais e coletivos da sociedade. Entender todas essas nuances é fundamental para que se permita construir uma sociedade justa, digna e profícua, notadamente, para manter a atividade econômica organizada, a relação de trabalho saudável, garantir renda e dignidade aos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Amador Paes de. **Curso de falência e recuperação de empresa**. São Paulo: Editora Saraiva, 2017.

BRASIL. Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências. **D.O.U. 04 jan. 1974**. Disponível em: http:// www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em: 07 jun.2019.

BRASIL. Constituição da República Federativa. **D.O.U. de 5 out. 1988**. http:// www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 5 jun. 2019.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **D.O.U. de 11 jan**. 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10406.htm. Acesso em: 10 mai. 2019.

BRASIL. Lei nº 11.101, de 9 de fevereiro de 2005. Regula a recuperação judicial, a extrajudicial e a falência do empresário e da sociedade empresária. **D.O.U. de 9 fev. 2005**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11101.htm. Acesso em: 26 mai. 2019.

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. **D.O.U de 17.03.2015**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 04 jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Resolução nº 174, de 24 de maio de 2011. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: [caderno do] Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 740, p. 1-20, 31 maio 2011**. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/13179. Acesso em: 07 jun. 2019.

BRASIL. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei n o 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. **D.O.U. de 31.03.2017**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm. Acesso em: 24 mai.2019.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º mai de 1943, e as Leis n º 6.019, de 3 jan de 1974, 8.036, de 11 mai de 1990, e 8.212, de 24 jul de 1991. **D.O.U. de 14 jul. 2017.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 24 mai. 2019.

BRUSCATO, Wilges. **Manual de direito empresarial brasileiro**. São Paulo: Editora Saraiva, 2018.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Manual de direito comercial**. São Paulo: Editora Saraiva, 2010.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Comentários à nova lei de falências e de recuperação de empresas**. São Paulo: Editora Saraiva, 2011.

CORDEIRO, Darci. **Ciência, pesquisa e trabalho científico**: uma abordagem metodológica. Goiânia: Grafset, 2009.

FAZZIO JÚNIOR, Waldo. **Lei de falências e recuperação de empresas**. São Paulo: Atlas, 2010.

FAZZIO JÚNIOR, Waldo. **Manual de direito comercial**. São Paulo: Atlas, 2013.

MAMEDE, Gladston. **Falência e recuperação de empresas**. São Paulo: Editora Atlas, 2018.

MAMEDE, Gladston. **Empresas e atuação empresarial**. São Paulo: Editora Atlas, 2011.

MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia científica para o curso de direito**. São Paulo: Atlas, 2011.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2004.

RENZETTI, Rogério. **Direito do trabalho**: teoria e questões práticas. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

TOMAZETTE, Marlon. **Curso de direito empresarial**: teoria geral e direito societário. São Paulo: Editora Atlas, 2014.