

A SUCESSÃO TRABALHISTA E A NOVA LEI DE RECUPERAÇÃO JUDICIAL UMA VISÃO PRINCÍPIOLÓGICA

Por: Dr. Fábio Goulart Villela
(Procurador do Trabalho da 1ª região)

1. Introdução

O estudo de qualquer ciência jurídica deve ser precedido da análise de toda a evolução histórica do ramo do Direito a ser explorado, assim como dos princípios e institutos específicos que lhe outorgam a autonomia em face dos demais gêneros correlatos.

E, como é sabido, a história do Direito do Trabalho se encontra intimamente ligada à própria evolução das formas de exploração do trabalho humano, iniciando-se com a escravidão, passando pela servidão e corporações de ofício, até atingir a relação jurídica de prestação de trabalho pessoal e subordinado vigente a partir da Revolução Industrial.

A atividade laboral do homem primitivo estava intimamente relacionada ao suprimento de suas necessidades subsistenciais, limitando-se, inicialmente, à caça de animais ferozes e à defesa contra seus inimigos.

Nas guerras entre as tribos primitivas, os vencidos eram mortos ou devorados pelos vencedores. Com o passar dos tempos, estes inimigos derrotados passaram a ser escravizados com a finalidade de prestar serviços em benefício dos vitoriosos.

Os chefes destas comunidades, assim como os guerreiros mais ferrenhos, acumulavam um número de escravos muitas vezes superior ao necessário para o atendimento de suas reais necessidades, o que acarretou a venda ou locação desta mão-de-obra escrava.

Na Antigüidade, a escravidão teve seu auge. Nas regiões da Grécia, de Roma e do Egito era a principal forma de exploração do trabalho humano, dedicando-se estes escravos à realização daquelas tarefas mais árduas, as quais não eram consideradas dignificantes ao cidadão livre.

O escravo era considerado mero objeto de direito (res), e a utilização de sua força de trabalho era considerada justa e necessária, já que, segundo Aristóteles, o homem, para adquirir cultura, deveria ser rico e ocioso.

Durante o período medieval, destacou-se a sociedade feudal, onde o servo, ainda que não fosse considerado escravo, estava intimamente preso à terra e ao senhor feudal, o qual tinha, inclusive, o poder de tributação e de disponibilização da mão-de-obra

destes trabalhadores. Isto em um período de forte influência política da Igreja Católica (teocentrismo), sem a existência de estados centralizados.

Na Idade Moderna, surgiram as corporações de ofício, as quais detinham o monopólio da respectiva atividade profissional, com um incipiente processo de produção manufatureira. A supervisão dos trabalhos era conferida aos mestres, que ensinavam o respectivo ofício aos aprendizes, e exerciam grande ingerência na vida profissional e até mesmo pessoal destes últimos.

Com advento do movimento iluminista (antropocentrismo), em contraposição ao absolutismo vigente, foi se estruturando o contexto propício à Revolução Francesa (1789), cujo liberalismo econômico foi utilizado como veículo de acesso ao poder político pela classe burguesa.

Dentro da visão econômica de que o mercado deveria seguir suas próprias leis, sem qualquer intervenção do Estado, o qual se limitaria à função de mantenedor da ordem política e social, iniciou-se a Revolução Industrial, com o advento de máquinas responsáveis pelo crescimento e desenvolvimento do processo produtivo, em progressiva substituição do trabalho humano. A cada momento, necessitava-se de menos trabalhadores para o desempenho das mesmas tarefas.

Da mesma forma em que ocorria a sucessiva transformação do processo de exploração do trabalho humano, também se renovava o próprio conceito de empresa enquanto atividade economicamente organizada e agrupadora dos fatores reais da produção (matéria-prima, trabalho e capital).

Partindo de uma economia eminentemente agrária, construída sob os regimes da escravidão e da servidão, atingiu-se com a Revolução Industrial o início do sistema produtivo capitalista, baseada numa economia de mercado, tendo como ideologia central o liberalismo econômico.

A grande demanda de trabalhadores, aliada a pouca oferta de trabalho, acarretou péssimas condições laborais à classe obreira (reduzidos salários, extensivas jornadas de trabalho, redução da idade mínima para trabalhar, entre outras), o que fomentou a luta de classes entre a burguesia e o proletariado.

Em razão do perigo iminente advindo da ideologia socialista que teve seu auge com a Revolução Russa (1917), e das constantes reivindicações da classe trabalhadora, que ameaçavam a paz social, isso tudo aliada à doutrina da justiça social preconizada pela Igreja Católica, notadamente na Encíclica Rerum Novarum, do Papa Leão XIII, o Estado assumiu seu papel de interventor na ordem econômica, com vistas a compensar o desequilíbrio econômico existente entre as classes operárias e empresárias.

Foram elaboradas, neste período, as primeiras normas jurídicas trabalhistas, instituindo patamares mínimos de proteção ao trabalhador.

Implementava-se a atuação do chamado “Estado Providência” ou “Estado Polícia”, que deixou de se ater à mera função de agente regulador da ordem social e política, para intervir em relações de trabalho (de caráter nitidamente privado), a fim de compensar o desequilíbrio econômico existente entre os seus respectivos sujeitos (empregado e empregador).

Inicia-se, a partir daí, com a edição de normas trabalhistas de natureza cogente ou de ordem pública, o embrião do Direito do Trabalho, cuja autonomia enquanto ramo jurídico especializado foi amplamente proclamada no Tratado de Versailles, que também instituiu a Organização Internacional do Trabalho (1919).

O artigo 427 do Tratado, dispunha sobre os princípios e normas que deveriam orientar a construção desse novo Direito:

- 1º - O princípio diretivo antes enunciado de que o trabalho não há de ser considerado como mercadoria ou artigo de comércio.
- 2º - O direito de associação visando a alcançar qualquer objetivo não contrário às leis, tanto para os patrões como para os assalariados.
- 3º - O pagamento aos trabalhadores de um salário que lhes assegure um nível de vida conveniente, em relação com sua época e seu país.
- 4º - A adoção da jornada de oito horas ou a duração semanal de quarenta e oito horas.
- 5º - A adoção de um descanso semanal de vinte e quatro horas, sempre que possível aos domingos.
- 6º - A supressão do trabalho das crianças e a obrigação de impor aos trabalhos dos menores de ambos os sexos as limitações necessárias para permitir-lhes continuar sua instrução e assegurar seu desenvolvimento físico.
- 7º - O princípio do salário igual, sem distinção de sexo, para um trabalho de igual valor.
- 8º - As leis promulgadas em cada país, relativas às condições de trabalho deverão assegurar um tratamento econômico equitativo a todos os trabalhadores que residem legalmente no país.
- 9º - Cada Estado deverá organizar um serviço de inspeção, que inclua mulheres, a fim de assegurar a aplicação das leis e regulamentos para a proteção dos trabalhadores”.

A partir deste complexo de normas jurídicas trabalhistas de ordem pública, constituindo o chamado “contrato mínimo legal”, é que se pode extrair o princípio

mater do Direito do Trabalho, aquele que lhe atribui uma natureza tuitiva ou tutelar com relação à figura do prestador do trabalho: o Princípio da Proteção ao Empregado.

2. Princípios do Direito do Trabalho:

Os princípios podem ser conceituados como sendo as idéias básicas ou disposições estruturais de uma determinada ciência.

Dentro deste contexto, os princípios inerentes a uma dada ciência jurídica representam o seu próprio alicerce, em cima do qual deve ser erguido todo o respectivo estuário normativo delineador de seu conteúdo, que, por sua vez, deve ser edificado em necessária e estrita harmonia com estes pilares principiológicos.

Daí, pode-se afirmar que os princípios são dotados de finalidade tríplice: orientar o legislador, auxiliar o intérprete e integrar o ordenamento jurídico.

Todo legislador deve sempre exercer a função legiferante guiado pelos princípios que informam todo o sistema jurídico no qual a referida norma será inserida, sob pena de violar as proposições básicas que informam àquela ciência jurídica, dando-lhe a tão almejada autonomia.

Da mesma forma, a interpretação destas normas jurídicas deve se proceder em perfeita consonância com estes mesmos princípios, a fim de se atingir a sua verdadeira finalidade criadora (*mens legis*), a sua própria razão de ser.

Por último, os princípios, assim como a analogia e os costumes (artigo 4º da LICC), são também eficazes mecanismos de integração das lacunas normativas.

É dentro desta função de integração que se situa a norma prevista no artigo 8º da CLT, quando enuncia que: “As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público” (destacamos).

Conforme acima já exposto, o princípio basilar do Direito do Trabalho é o chamado “Princípio da Proteção ao Empregado”, a ser extraído do conjunto de normas trabalhistas imperativas, cogentes ou de ordem pública e, por isso, inderrogáveis pela vontade das partes, constituindo o conhecido “contrato mínimo legal”.

Estas normas trabalhistas cogentes instituem um patamar mínimo de direitos abaixo dos quais não é lícito às partes pactuarem, sob pena de as respectivas cláusulas contratuais serem consideradas não escritas e, de forma automática, substituídas por estas cláusulas legais mínimas.

É a inteligência que deve ser extraída do preceito contido no artigo 444 da CLT, quando dispõe que: “As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes” (destacamos).

Partindo-se deste princípio mater do Direito do Trabalho, é que podemos destacar diversos outros princípios ou subprincípios, que constituem, na verdade, verdadeiros corolários daquele primeiro, como, por exemplo, os princípios da irrenunciabilidade ou indisponibilidade, da norma mais favorável e do *in dubio pro operario*.

O princípio da irrenunciabilidade ou indisponibilidade resulta da própria natureza cogente ou de ordem pública inerente a maior parte das normas trabalhistas. Ao próprio empregado, via de regra, não assiste o direito de renúncia aos direitos previstos nestas respectivas normas.

É claro que este princípio, como qualquer outro, não pode ser apreciado de forma absoluta, encontrando, atualmente, limites bem definidos dentro da teoria da flexibilização moderada adotada pela nova ordem constitucional (artigos 7º, incisos VI, XIII e XIV, da Constituição da República).

O princípio da norma mais favorável enuncia que, diante do conflito aparente de normas trabalhistas, aplicar-se-á aquela que for mais favorável ao empregado, salvo se a norma de hierarquia superior for de caráter proibitivo.

É, por esta razão, que a doutrina tem postulado que, no Direito do Trabalho, não haveria uma hierarquia de leis, mas apenas de normas.

E, para a definição da norma mais favorável, três teorias se destacam, a saber:

a) Teoria Atomista ou da Acumulação: que postula o fracionamento do diploma normativo, a fim de aferir, dispositivo a dispositivo, qual seria o mais favorável ao empregado.

b) Teoria do Conjunto ou do Conglobamento: que preconiza a apreciação dos diplomas normativos como um todo, para aferição daquele que, em seu conjunto, seria o mais favorável ao trabalhador.

c) Teoria Orgânica ou da Incindibilidade dos Institutos, ou ainda conhecido como Teoria do Conglobamento Orgânico, Moderado ou Mitigado: que defende a apreciação

do conjunto de normas em relação a cada matéria ou instituto, com vistas à fixação daquele complexo normativo mais favorável ao obreiro. Neste último sentido, por exemplo, é a regra disposta no artigo 3º, inciso II, da Lei nº 7.064/82, que tem sido o critério mais utilizado pela melhor doutrina.

Por fim, e sem querer esgotar, é claro, a gama de todos os outros princípios específicos do Direito do Trabalho, merece destaque o princípio do *in dubio pro operario*, segundo o qual de uma mesma norma trabalhista deve ser aplicada a interpretação que for mais favorável ao empregado, desde que não viole a literalidade do preceito, nem se aplique em contexto probatório.

Em suma, a partir de diversas interpretações que possam ser extraídas de uma mesma norma trabalhista, deve ser aplicada aquela que for mais benéfica ao trabalhador.

Além destes princípios específicos, que, como antes salientado, não se resumem aos três já expostos, somem-se, ainda, aqueles princípios, fundamentos e/ou objetivos de índole constitucional que possuem perfeita pertinência temática com as finalidades preconizadas pelo Direito do Trabalho. Entre eles destacam-se:

a) A dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, que constituem fundamento da República Federativa do Brasil, enquanto Estado Democrático de Direito, nos termos do artigo 1º, incisos III e IV, da Constituição da República.

b) A construção de uma sociedade livre, justa e solidária, a garantia do desenvolvimento nacional, a erradicação da pobreza e da marginalização e a redução das desigualdades sociais e regionais, que consistem em objetivos da República Federativa do Brasil, nos termos do artigo 3º, incisos I, II e III, da Constituição da República.

c) O atendimento à função social da propriedade, como direito fundamental previsto no artigo 5º, inciso XXIII, da Constituição da República.

d) O trabalho enquanto direito social enumerado no artigo 6º da Constituição da República.

e) O rol de direitos dos trabalhadores urbanos e rurais previstos no artigo 7º e incisos da Constituição da República, além de outros que visem à melhoria de sua condição social.

f) Os princípios gerais da atividade econômica, com fundamento na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, a fim de assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, e a observância, dentre outros dos princípios, da função social da propriedade e da busca do pleno emprego, nos moldes do artigo 170, caput, e incisos III e VIII, da Constituição da República.

3. Sucessão de Empregadores:

Dentro deste contexto de normas trabalhistas cogentes ou de ordem pública, como fruto da intervenção estatal nas relações jurídicas de emprego, a fim de compensar a hipossuficiência econômica do prestador do trabalho, os artigos 10 e 448 da Consolidação das Leis do Trabalho enunciam, respectivamente:

“Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados”

“A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados”.

De acordo com os preceitos acima transcritos, qualquer alteração na estrutura jurídica ou na titularidade do empreendimento empresarial não pode afetar os direitos adquiridos e os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

Os artigos 10 e 448 da CLT disciplinam, na verdade, o instituto da “sucessão trabalhista” ou da “sucessão de empregadores”, que consistiria na única modalidade de alteração subjetiva contratual admitida em uma relação jurídica de emprego, haja vista o requisito da personalidade (intuito personae) inerente à figura do empregado no âmbito do vínculo empregatício.

Em resumo, enquanto a personalidade no tocante ao prestador dos serviços é pressuposto indispensável à configuração da relação empregatícia, a impessoalidade é aspecto inerente ao empregador.

A sucessão trabalhista decorre do fenômeno da despersonalização da figura do empregador a ser extraído do próprio conceito previsto no artigo 2º, caput, da CLT, in verbis: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

Na verdade, ao contrário do que poderia levar a crer uma interpretação meramente gramatical ou literal da norma acima transcrita, a definição celetista de empregador não tem por escopo atribuir à empresa, enquanto atividade economicamente organizada, a qualidade de sujeito de direito, mas de destacá-la no contexto da relação jurídica de emprego.

A despersonalização do empregador assegura a efetividade do princípio da continuidade da relação de emprego, impedindo a ruptura dos contratos de trabalho em razão da alteração da estrutura jurídica ou da propriedade do titular da atividade econômica.

Desta forma, o Direito do Trabalho autoriza a alteração subjetiva contratual sem prejuízo da preservação completa dos contratos de trabalho com relação ao novo titular do empreendimento.

A sucessão de empregadores consiste no instituto trabalhista que se opera no contexto de transferência de titularidade de empresa ou estabelecimento, ou de alteração de sua estrutura jurídica, acarretando transmissão de créditos e assunção de dívidas trabalhistas entre o sucedido e o sucessor.

Segundo a doutrina clássica, as situações de sucessão trabalhista deveriam vir acompanhadas da continuidade da prestação dos serviços pelos respectivos empregados.

No entanto, comungamos da doutrina mais moderna, quando se posiciona no sentido de que a sucessão pode se verificar sem que haja a continuidade da prestação dos serviços, quando estas alterações no âmbito da empresa ou apenas de um ou alguns estabelecimentos afetem, direta ou indiretamente, os respectivos contratos de trabalho.

Isso porque o objetivo da sucessão trabalhista é a garantia de que qualquer alteração no empreendimento empresarial não afete os contratos de trabalho. Ocorrida esta mudança, operar-se-á a sucessão de empregadores, independentemente da continuidade efetiva da prestação dos serviços pelos empregados.

Dentro desta mesma idéia, configura-se também o instituto sucessório quando da alienação de parte significativa do(s) estabelecimento(s) ou da empresa, de forma a afetar a garantia original dos contratos de trabalho.

Para que se configure a sucessão trabalhista, a transferência deve alcançar ao menos uma fração empresarial que corresponda à noção de unidade econômico-jurídica, sendo perfeitamente compatível com este instituto qualquer título jurídico hábil a efetuar esta transferência de universalidades.

O principal efeito jurídico da sucessão de empregadores é a transferência automática de direitos e obrigações contratuais do antigo titular do empreendimento para o novo titular, respondendo este último por todas as obrigações decorrentes dos contratos de trabalho dos empregados que se encontram ou se encontraram vinculados àquela atividade econômica.

Por conseqüência, qualquer cláusula contratual que estabeleça isenção de responsabilidade do sucessor no tocante às obrigações trabalhistas anteriores ao ato de transferência e/ou alteração empresarial é destituída de valor jurídico no âmbito do Direito do Trabalho, em razão da natureza cogente das normas que regem o instituto

sucessório. Neste caso, restará ao sucessor apenas o ajuizamento de ação de regresso em face do sucedido, na seara jurídica apropriada.

Desta forma, o sucessor acaba por assumir, na integralidade, a qualidade de empregador, respondendo por toda a história dos contratos de trabalho vinculados à atividade econômica adquirida.

É certo, contudo, que a jurisprudência vem se posicionando pela responsabilização subsidiária do sucedido quando a sucessão trabalhista tenha propiciado um comprometimento das garantias estabelecidas aos contratos de trabalho, desde que não esteja comprovado o intuito fraudulento.

Configurada, outrora, a existência de fraude no ato de alienação empresarial, sempre pugnamos pela aplicação da responsabilidade solidária do sucedido, com arrimo no artigo 942 do Código Civil vigente (antigo artigo 1.518 do Código Civil de 1916).

4. A Sucessão Trabalhista no Procedimento de Recuperação Judicial previsto na Lei nº 11.101/2005:

Com o advento da Lei nº 11.101, de 09.02.2005, que regula a recuperação judicial, a extrajudicial e a falência do empresário e da sociedade empresária, grande controvérsia doutrinária e jurisprudencial se instaurou acerca da possibilidade ou não de ocorrência da sucessão trabalhista no bojo do procedimento de recuperação judicial.

No que diz respeito à falência, o artigo 141, inciso II, da Lei nº 11.101/2005 é expresso ao dispor que na alienação conjunta ou separada de ativos, inclusive da empresa ou de suas filiais, o objeto da alienação estará livre de qualquer ônus e não haverá sucessão do arrematante nas obrigações do devedor, inclusive as de natureza tributária, as derivadas da legislação do trabalho e as decorrentes de acidentes de trabalho.

Assim sendo, na alienação de ativos em procedimento falimentar, o legislador ordinário foi enfático ao vedar a sucessão do arrematante nas obrigações trabalhistas do devedor.

Todavia, no tocante ao procedimento de recuperação judicial, após explicitar a possibilidade de o plano de recuperação judicial aprovado envolver alienação judicial de filiais ou de unidades produtivas isoladas do devedor (artigo 60, caput, da Lei nº 11.101/2005), o legislador não foi tão emblemático como outrora, limitando-se a dispor que o objeto da alienação estará livre de qualquer ônus e não haverá sucessão

do arrematante nas obrigações do devedor, inclusive as de natureza tributária (artigo 60, parágrafo único, da Lei nº 11.101/2005).

Inicialmente, merece destaque que a norma contida no parágrafo único do artigo 60 da Lei nº 11.101/2005 não veda expressamente a sucessão trabalhista como o faz a norma prevista no artigo 141, inciso II, da mesma lei, quando trata da alienação de ativos na falência, reportando-se tão-somente às obrigações do devedor de natureza tributária.

Nem haveria que se falar em interpretação extensiva do aludido preceito, a fim de justificar a vedação à configuração da sucessão trabalhista, por não ser concebível, em hermenêutica, atribuir-se interpretação extensiva a norma jurídica de caráter restritivo, como a que se encontra em estudo.

Ainda que superada a argumentação acima, posicionamo-nos, à luz da própria principiologia do Direito do Trabalho, pela efetiva ocorrência da sucessão de empregadores no procedimento de recuperação judicial, senão vejamos.

Quando da alienação de filiais ou de unidades produtivas isoladas do devedor, ainda que se refira à fração do respectivo empreendimento, não se pode negar que a atividade econômica a ser operada pelo arrematante será a mesma antes dirigida pelo devedor.

O que ocorre é tão-somente a mudança da titularidade desta unidade técnico-produtiva, que, por força de normas cogentes trabalhistas – artigos 10 e 448 da CLT - não poderá afetar os direitos adquiridos e os contratos de trabalhos dos empregados vinculados a esta fração empresarial.

A continuidade ou não da prestação de serviços por parte dos respectivos empregados pode até mesmo corroborar, mas nunca afastar a configuração da sucessão trabalhista, por não mais consistir em pressuposto indispensável à ocorrência deste instituto, de acordo com a melhor doutrina contemporânea.

O princípio da proteção do empregado, extraído da imperatividade das normas trabalhistas, inclusive daquelas enunciadas nos artigos 10 e 448 da CLT, dentro da sua finalidade de auxiliar ao intérprete, também conduz à exegese no sentido de ampliação das garantias de satisfação dos créditos trabalhistas e de inalterabilidade objetiva dos contratos de trabalho.

Por sua vez, diante do conflito aparente de normas, o princípio da norma mais favorável induz, inexoravelmente, à aplicação dos artigos que fundamentam a configuração do instituto sucessório, por ser, sem dúvida, mais benéfica à classe trabalhadora.

O princípio do *in dubio pro operario* autoriza, ainda, que seja aplicada a interpretação acerca do disposto no artigo 60, parágrafo único, da Lei nº 11.101/2005 que mais atenda aos anseios dos obreiros envolvidos, no caso a garantia de manutenção dos direitos conquistados pela categoria e de satisfação dos créditos trabalhistas porventura pendentes.

Ademais, os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho, da justiça social, da solidariedade, da função social da propriedade, dentre outros já citados, nos forçam à adoção de exegese que se encontre em perfeita sintonia com a preservação de direitos sociais fundamentais do trabalhador.

Frise-se que o artigo 47 da Lei nº 11.105/2005, ao enumerar os objetivos da recuperação judicial, além de se reportar à superação da crise econômico-financeira do devedor e à preservação da empresa, não perde de vista a função social inerente a esta última, que encontra na força de trabalho um dos seus principais fatores de produção.

Não podemos defender, em nome da preservação da empresa e da fonte produtora, a supressão da garantia de cumprimento das obrigações contratuais trabalhistas, sob pena de estarmos alçando a patamar privilegiado o direito de propriedade, em contraposição à sua função social.

Para aqueles que sustentam a inviabilidade do procedimento de recuperação judicial na ocorrência da sucessão trabalhista, rogamos que abstraia, ao menos por um só momento, o nítido objetivo de tutela empresarial da Lei nº 11.101/2005, e sob a ótica do empregado, vislumbre o alto preço que a classe trabalhadora teria que arcar, em nome da preservação da empresa e a manutenção, muita das vezes, de um reduzidíssimo número de postos de trabalho.

Cumprе salientar, ainda, que a alienação de ativos da empresa devedora não é novidade instituída pela Lei nº 11.101/2005, sendo mecanismo assaz utilizado no setor privado, mormente no segmento bancário, que sempre contou com a jurisprudência trabalhista prevalente no sentido da configuração da sucessão de empregadores.

Desta forma, não é neste momento que a Justiça do Trabalho, a quem compete constitucionalmente apreciar e julgar controvérsias oriundas das relações de trabalho, inclusive o reconhecimento da sucessão trabalhista, nos moldes dos artigos 10 e 448 da CLT, deve rever seu posicionamento, atribuindo à norma jurídica interpretação em desconformidade com os princípios específicos deste ramo jurídico especializado.

5. Conclusão

A partir do estudo da evolução histórica do Direito do Trabalho, que se confunde com a própria história das formas de exploração do trabalho humano, descortinando suas origens e objetivos, e da análise de importantes princípios que informam a ciência jurídica trabalhista, não vislumbramos como deixar de reconhecer a sucessão de empregadores na alienação de unidades produtivas do devedor no procedimento de recuperação judicial.

Não se pode, com base no sofisma de que os fins justificam os meios, aceitar pacificamente a flagrante redução da garantia de satisfação das obrigações contratuais trabalhistas da classe trabalhadora, assim como a pulverização de direitos adquiridos pela categoria, em nome da preservação da empresa, enquanto atividade econômica organizada.

Ressalte-se, outrossim, ser esta mesma preservação da atividade econômica, tão almejada pela Lei nº 11.101/2005, que, não obstante a mudança da titularidade do respectivo empreendimento empresarial, constitui o pressuposto principal da configuração da sucessão de empregadores, nos moldes dos artigos 10 e 448 da CLT.

A natureza especial e cogente ou de ordem pública das normas trabalhistas que disciplinam o instituto sucessório deve assegurar a plenitude de sua eficácia, não se deixando atingir por estuário normativo não condizente com os princípios basilares do ramo jurídico trabalhista.

Sempre certo de que o presente estudo está longe de esgotar todos os importantes aspectos relacionados a esta instigante questão, e de que são merecedoras do profundo respeito todas as demais teses em sentido contrário, que vêm sendo veiculadas pelas mais respeitadas vozes doutrinárias da seara jurídica, clamo a todos os operadores do Direito de Trabalho que reacendamos a efetividade dos princípios ínsitos à nossa disciplina, a fim de que importantes conquistas adquiridas ao longo do tempo pela classe trabalhadora não se transformem em meras referências históricas, em prol de uma funesta continuidade da atividade empresarial.

O trabalho, enquanto um dos principais fatores produtivos, não pode ser considerado como o único e responsável direto pelos entraves à continuidade da atividade econômica.

O Direito do Trabalho possui raízes históricas e princípios basilares que não podem e nem devem ser desconsiderados, sob pena de estarmos, de certa forma, contribuindo para que esta nossa ciência jurídica especializada seja, aos poucos, destituída de sua

autonomia e, mais tarde, se torne um mero apêndice do antigo Direito Civil, ou do recente Direito Empresarial.