

CLASSIFICAÇÃO DOS CRÉDITOS FALIMENTARES EM CONSONÂNCIA COM OS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS

Karen Gonçalves LEITE¹

Resumo: O presente trabalho tem como objetivo demonstrar os reflexos dos princípios constitucionais dentro da nova legislação falimentar no que tange à classificação dos créditos trabalhistas com relação aos demais credores.

Palavras-chaves: Crédito. Empregado. Falência. Igualdade. Proporcionalidade.

INTRODUÇÃO

No dia 9 de junho de 2005 entrou em vigor a Lei nº 11.101 modificando todo o instituto da falência, abolindo a concordata e instituindo em seu lugar a recuperação da empresa que pode se dar no plano judicial ou extrajudicial.

Com o advento deste novo diploma legislativo unificou-se o juízo falimentar que passou a ser competente para conhecer de todas as ações que envolvam interesses do falido, exceto as ações trabalhistas e fiscais, bem como, aquelas em que o falido postula como autor ou litisconsorte ativo. Ressalta-se que todas essas ações, inclusive as excepcionais, terão que ter o acompanhamento do administrador judicial, denominação atribuída ao antigo síndico, sob pena de nulidade.

Porém, esta reformulação é uma resposta lenta do poder legislativo para com a realidade brasileira, tendo em vista que modificações trazidas pela *novel* legislação demonstram-se deficientes por já serem aplicadas pela jurisprudência em soluções de casos concretos, principalmente no âmbito trabalhista.

É o que ocorre com a alienação judicial dos bens do devedor, visto que ao adquirente não incide o instituto da sucessão trabalhista, desobrigando-o com relação aos débitos pendentes do devedor, sendo este um entendimento já utilizado pela jurisprudência. E, também, é o que se passa com os efeitos da suspensão dos prazos prescricionais e das ações em face do falido, regra esta aplicada pelo artigo 47 do antigo diploma.

Contudo, imperioso ressaltar a nova perspectiva buscada pela nova Lei, que tem como escopo a recuperação da atividade empresarial, ou seja, possibilitar melhores condições para a manutenção da empresa em atividade, indo em busca sempre da sua função social, contrapondo-se ao enfoque dado pela antiga legislação que se importava demasiadamente com a figura do empresário.

Com esta nova mentalidade, busca-se a redução dos juros atribuídos pelos bancos credores, que detém uma parcela de responsabilidade pela postergação no pagamento das dívidas, bem como novas políticas de incentivo, facilitando as garantias dadas pelas instituições financeiras às empresas falidas, com o fim de viabilizar a reestruturação da atividade.

¹ Bacharel em direito pela Faculdades Integradas Antônio Eufrásio de Toledo, discente do curso de pós-graduação pela Universidade Estadual de Londrina, na área de Direito Empresarial.

Desta forma, tendo em mente esta nova realidade, passamos a discorrer detalhadamente sobre as modificações trazidas pela nova Lei e suas conseqüências, principalmente no campo do direito do trabalho, que se sobrepõem às antigas garantias e privilégios trabalhistas.

1- PRAZO PARA PAGAMENTOS SALARIAIS

A recuperação judicial é a modificação mais significativa trazida pela nova Lei, visto que possibilita que a empresa devedora elabore um plano para pagamento das dívidas existentes, com o fim de manutenção da atividade empresarial (art. 47). A partir do momento em que o plano é deferido pelo juiz, será decretada a suspensão dos prazos prescricionais e as ações que existem frente ao empresário, para que no lapso legal de 2 anos possa a empresa se restabelecer econômico-financeiramente dentro do mercado (art. 61).

De acordo com o artigo 54 da legislação em comento, o devedor (empresário individual ou sociedade empresária) terá o prazo de 1 ano para o pagamento das dívidas trabalhistas vencidas até a data do requerimento da recuperação:

“Art. 54. O plano de recuperação judicial não poderá prever prazo superior a 1 (um) ano para pagamento dos créditos derivados da legislação do trabalho ou decorrentes de acidentes do trabalho vencidos até a data do pedido de recuperação judicial.”

Nesta seara, complementa-se com o parágrafo único do artigo em questão, que referido plano não poderá estipular um prazo superior a 30 dias para o pagamento dos débitos salariais pendentes nos 3 meses anteriores ao pedido de recuperação, sendo estabelecido ainda o limite de 5 salários mínimos por empregado:

“Parágrafo único. O plano não poderá, ainda, prever prazo superior a 30 (trinta) dias para o 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.”

Assim, verifica-se que existe duas disposições quanto ao pagamento dos créditos trabalhistas dentro da recuperação judicial, quais sejam: 1) a limitação de um ano para o pagamento dos créditos de empregados que tenham saldos originados da legislação do trabalho ou decorrentes de acidente do trabalho, desde que vencidos até a data do pedido; 2) o pagamento de saldo de salários vencidos nos três meses anteriores ao pedido de recuperação, no limite de 5 salários mínimos por empregado.

O legislador ao estipular este novo plano de pagamento das verbas trabalhistas foi infeliz senão vejamos: a princípio, é necessário destacar a importância que se é dada ao salário mínimo pago ao empregado. Essa verba recebida detém ampla proteção pela Constituição Federal como um direito fundamental (art. 7º, IV). Cabe ressaltar ainda a proteção à periodicidade do seu pagamento, que conforme dispõe a CLT ocorrerá sempre no 5º dia útil, para se evitar abusos por parte dos empregadores.

Desta forma, o salário mínimo nada mais é do que um direito do empregado que lhe é devido por conta de um serviço prestado. Portanto, a partir do momento que esse serviço se exterioriza, o pagamento se torna um direito adquirido pelo funcionário.

A nova Lei modificou toda essa proteção atribuída ao salário, a partir do momento em que possibilita o pagamento das verbas salariais no prazo de um ano, retirando assim a periodicidade alhures colocada. Ademais, ao estabelecer o limite de 5 (cinco) salários mínimos para o pagamento de cada empregado, repassa para este, um encargo que deveria ser pormenorizado, por ser parte hipossuficiente na relação empregatícia. Ainda, há de se ressaltar a violação ao art. 468 da CLT, que preconiza o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, bem como, o art. 7º, inciso VI da CF/88, que só admite a redução salarial por meio da negociação coletiva.

De outra sorte, a falta de pagamento dos salários vencidos e vincendos, pode ensejar a justa causa para a rescisão do contrato de trabalho por culpa do empregador, com base no art. 483, alínea *d*, da CLT.

2- CLASSIFICAÇÃO DOS CRÉDITOS

Outra inovação que merece grande destaque no novo diploma falimentar é a classificação dada aos créditos na falência.

O referido texto legal, falsamente dá a impressão de que os créditos trabalhistas e por acidente de trabalho detém privilégios na ordem de pagamento. Isto porque *a priori* impõe o artigo 84 a satisfação dos créditos extraconcursais nele listados (credores da massa e restituições em dinheiro) para que só após seja efetuado o pagamento dos créditos trabalhistas, limitados a 150 salários mínimos por credor, sendo que, o valor que sobejar irá concorrer na ordem dos créditos quirografários.

“Art. 83. A classificação dos créditos na falência obedece à seguinte ordem:
I- os créditos derivados da legislação do trabalho, limitados a 150 (cento e cinquenta) salários mínimos por credor, e os decorrentes de acidente de trabalho.”

Ademais, dispõe ainda o ato normativo em comento certo prestígio aos créditos com garantia real e aos créditos tributários, colocando-os em posição superior aos trabalhistas.

“Art. 83....
II- créditos com garantia real até o limite do bem gravado;
III- créditos tributários, independentemente de sua natureza e tempo de constituição, excetuadas as multas tributárias.”

Desta forma, com essa nova ordem de pagamento pode-se verificar que houve uma inversão de valores ao passo que os menos favorecidos, que são os empregados, estão sendo os mais prejudicados, por não receber por completo os valores que lhe são devidos.

Muito embora possam os “Doutores da Lei” justificar que esse limite está calcado no fato de que os empregados de menor calão não serão prejudicados, basta para comprovar a inverdade de tal pensamento um simples cálculo matemático exposto por Susy Cavalcante Koury, em artigo publicado:

“... não corresponde à realidade, haja vista que, um empregado com salário de cerca de R\$ 3.500,00, em apenas 10 meses de atraso e levando-se em conta apenas o salário, já teria a receber quantia superior, considerando-se o salário mínimo atualmente em vigor.” (2005, p. 975)

Por outro ângulo me reporto a opinião direta de um julgador, auxiliada pelo Dr. José Roberto Dantas Oliva, Juiz de Direito da 1ª Vara do Trabalho, da cidade de Presidente Prudente- SP.

O julgador ao vivenciar situação de fraude em reclamação trabalhista para beneficiar empresário prestes a decretar falência, procedeu a extinção do processo sem julgamento do mérito e encaminhou os autos, para uma investigação mais minuciosa por parte do Ministério Público. Salientou ainda o Magistrado, que para controlar tais manobras fraudulentas se faz necessário à realização de um controle, quando verificado indícios de uma possível fraude, para se apurar se aquela pessoa realmente foi empregado, quais condições foi contratada... Contudo afirma que tal sistema é falho, não havendo atualmente um mecanismo eficaz para tanto e que ao mesmo tempo não comprometa a celeridade processual. Porém, aqueles que por ventura fossem prejudicados, teriam o direito de discutir em juízo.

Então, está claro que ao instituir esta nova frente de medida, o legislador erroneamente atribuiu primazia ao direito privado em detrimento dos interesses públicos e coletivos. Ao passo que retirou toda a garantia constitucional dada ao empregado, por ser o salário fonte de renda e um direito fundamental do indivíduo.

Assim sendo, triste é afirmar que o empregado cada vez mais está perdendo seu espaço dentro do mundo jurídico, pois direitos estão sendo-lhe retirados, o que provoca um retrocesso legislativo exterminando o protecionismo jurídico dos interlocutores mais fracos numa relação empregatícia. Admirável ainda, é que tais acontecimentos se mostram a cada dia mais incisivos e, em contrapartida, órgãos sindicais não lutam para mudar essa triste realidade. Contudo, cabe aos operadores do direito lutar em busca da inconstitucionalidade dessas capitulações legais.

3- PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS

3.1- Princípio da Igualdade

O princípio da igualdade dispõe de um conceito muito amplo, não se utilizando de padrões pré-determinados para sua aplicação. Com o advento da Constituição Federal de 1988, foi-lhe atribuída uma maior abrangência no tocante a sua aplicabilidade.

O ordenamento pátrio preza por buscar não uma igualdade formal com tal princípio e, sim uma igualdade material, na qual oferece um tratamento igual aos que são considerados iguais e desigual para aqueles tidos como desiguais. Tal premissa reflete diretamente no direito do trabalho.

Desta forma, a isonomia legal deve preponderar entre as pessoas, visto que a lei deve ao máximo ponderar-se para que possa oferecer àqueles que a ela se submetem melhores caminhos para que essa *igualdade material* seja atingida. Tal conduta na visão de Pedro Lenza apud David Araújo e Nunes Jr;

“... o constituinte tratou de proteger certos grupos que, a seu entender, mereciam tratamento diverso. Enfocando-os a partir de uma realidade histórica de marginalização social ou de hipossuficiência decorrente de outros fatores, cuidou de estabelecer **medidas de compensação**, buscando concretizar, ao menos em parte, uma igualdade de oportunidades com os

demais indivíduos, que não sofreram as mesmas espécies de restrições.”
(2005, p.472)

O legislador constituinte foi incisivo a partir do momento em que estipula de forma expressa o direito de igualdade principalmente em se tratando do art. 7º, XXXI;

“art. 7º...

XXXI- proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.”

Declarando ainda que;

“art. 5º- todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se a brasileiros e a estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade...”

Assim, com a promulgação do novo diploma falimentar, preconizando essas modificações no que tange aos créditos trabalhistas, ocorre uma violação abrupta aos direitos de igualdade garantidos constitucionalmente. Isto porque, a nova Lei não dispensa o tratamento adequado aos empregados, posto que são partes hipossuficientes numa relação. Desta forma, deveria o legislador utilizar-se do fundamento das discriminações positivas, defendidas principalmente pela doutrina trabalhista como dito alhures, e não estipular limites quanto aos saldos a serem recebidos e, muito menos quanto aos prazos para o seu pagamento, por estar mais do que comprovada a desigualdade do empregado diante de uma empresa, ainda que em situação de falência, corroborando-se o desprivilégio.

Por outro lado, insta salientar o ponto de vista do Magistrado acima referido, que vislumbra uma violação clara ao princípio da isonomia porque aquele que recebe uma verba mensal de um salário mínimo, em caso de falência terá seus créditos satisfeitos, no que tange à limitação imposta, ao passo que aquele que detém uma remuneração maior por conta de suas qualificações profissionais, não terão satisfeitos seus créditos.

Ademais, existe mais um gravame, a partir do momento em que o legislador concede privilégios aos créditos extraconcursais bem como aos com garantia real e tributária, em detrimento aos empregatícios. Clarividente está a confrontação ao princípio da igualdade pois, os menos favorecidos estão sendo os mais prejudicados.

Reforça ainda esta violação o fato da igualdade material até então discutida não estar sendo atingida com esta conduta por parte do legislador. Isto porque, a partir do momento em que a Lei institui um tratamento diferenciado necessário se faz a existência de um nexo entre a medida a ser aplicada e a necessidade da discriminação naquele caso concreto. Ocorre que especificamente nesta questão nenhuma justificativa plausível foi dada pelos criadores legislativos para se estipular o limite creditício. Na visão de Alexandre de Moraes;

“A desigualdade na lei produz-se quando a norma distingue de forma não razoável ou arbitrária um tratamento específico a pessoas diversas. Para que as diferenciações normativas possam ser consideradas não discriminatórias, torna-se indispensável que exista uma justificativa objetiva e razoável, de acordo com critérios e juízos valorativos genericamente, aceitos cujo a exigência deve-se aplicar em relação à finalidade e efeitos da medida considerada, devendo estar presente por isso razoável relação de proporcionalidade entre os meios e a finalidade perseguida, sempre em conformidade com os direitos e garantias constitucionalmente protegidos.

Assim, os tratamentos normativos diferenciados são compatíveis com a Constituição Federal, quando se verifica a existência de uma finalidade razoavelmente proporcional ao fim visado.” (2005, p.181)

O elemento discriminador não encontra nenhum respaldo legal para que seja implantado, tendo em vista que a atribuição de igualdades sociais não só devem estar previstas nas leis como devem ser buscadas por programas de ação estatal.

Insta salientar, que a violação questionada neste estudo envolve verbas salariais, que são direitos invioláveis, conforme estipula a Constituição Federal, e não podem sofrer nenhum tipo de limitação.

Nesta seara tanto a limitação dos créditos quanto ao prazo de pagamento são fatores totalmente contrários a tal segurança garantida pela Magna Carta. Neste diapasão;

“ A insuficiência do valor correspondente ao salário mínimo, definido em importância que se revela incapaz de atender às necessidades básicas do trabalhador e dos membros de sua família, configura um claro descumprimento, ainda que parcial, da Constituição da República, pois o legislador, em tal hipótese, longe de atuar como sujeito concretizante do postulado constitucional, que garante à classe trabalhadora um piso geral de remuneração (CF, art. 7º, IV), estará realizando, de modo imperfeito, o programa social assumido pelo Estado na ordem jurídica” (MORAES, 2005, p.481)

Assim, cabe aos particulares se limitar a atacar o caráter vicioso da norma com o propósito de anulá-la, visto ser esta a única forma de restabelecer o direito subjetivo lesado.

3.2- Princípio da Proporcionalidade.

Para que os operadores do direito possam buscar uma solução justa basta utilizar o princípio da proporcionalidade. De acordo com este, tanto os operadores do direito como os legisladores deverão produzir leis, interpretá-las e aplicá-las sempre observando se existe relação entre o fim e o meio.

Assim, ao ser aplicada uma lei a determinado caso concreto é necessária uma coerência entre o mundo legislativo e a realidade concreta, para que se atinja o objetivo máximo da lei que é a justiça. Neste contexto;

“... a proporcionalidade pode encerrar um juízo de coerência interna da norma, na verificação da conexão entre a causa ou razão de sua existência (ratio legis) e o meio empregado e no balizamento destes com os fins sociais que ela aspira (telos).” (REIS, p. 861)

Desta forma, o aplicador do direito deve eleger a norma a ser utilizada, mas, tal escolha se fará a partir dos elementos caracterizadores daquela relação, tendo em vista sempre a graduação das normas cotejadas.

De outra banda, este princípio serve ainda como um limitador, para que não ocorram excessos por parte do legislador na intervenção, no que tange aos direitos individuais e sociais.

“Assim sendo, o princípio da proporcionalidade atua na produção legislativa, restringindo a atividade legiferante. Os meios eleitos pelo legislador para

alcançar o escopo constitucionalmente determinado ou permitido deverão ser adequados, exigíveis e proporcionais.” (REIS, p.862)

Diante da discussão em tela, este princípio se verifica muito coerente em ser utilizado pelos aplicadores do direito, porque a Lei em tese, ora debatida, não tem conexão com a realidade. Isto porque o limite trazido prejudica a parte menos favorecida, quando ocorre a “quebra” de uma empresa, que são os empregados.

Nada justo que eles arquem com uma responsabilidade que se dá única e exclusivamente por culpa do empresário, devido a sua má gestão dos negócios.

Desta forma, ao se aplicar *ipsis litteris* a nova legislação, os menos favorecidos serão os empregados, que detém créditos trabalhistas oriundos de um serviço prestado, portanto um direito adquirido, que não irão reavê-lo.

Ora, o caos está instalado, ao ponto que atualmente o funcionário de uma empresa trabalha numa situação de insegurança, pois, o que garante a ele que a empresa da qual faz parte está sendo bem administrada? E mais, como saberá que se por ventura ficar sem receber por alguns meses o seu salário, futuramente o receberá no caso de falência da sociedade?

Hoje, o país vivencia um problema que está ocorrendo com uma das maiores empresas de aviação do país, a VARIG. Em reportagem veiculada pela Rede Globo de jornalismo, no Jornal Hoje, dia 11 de abril, pôde-se ver o protesto feito pelos funcionários desta companhia, frente ao governo federal para que acordos sejam feitos com os seus dirigentes com o fim de protelamento ao pagamento de dívidas. As viagens estão sendo aos poucos canceladas, pois a empresa não tem condição de mantê-las, sendo que o fim deste empreendimento está cada vez mais próximo e ocasionará a perda do emprego de onze mil funcionários.

Pois bem, diante deste quadro caótico, qual é a certeza dos empregados desta empresa de receberem seus proventos no caso de falência? NENHUMA, principalmente agora com esta nova lei em que os créditos trabalhistas estão menos privilegiados do que antigamente.

Desta forma cabe ao operador do direito através deste princípio, a busca da medida mais justa de cada instituto jurídico. Deve objetivar sempre a ponderação entre os meios utilizados e os fins perseguidos, sendo que tal interpretação deve causar o menor sacrifício ao cidadão, em especial o empregado.

4- CONCLUSÃO

A nova Lei de Falências trouxe mudanças significativas devendo ser destacada a nova classificação dos créditos falimentares.

O enfoque dado no presente trabalho foi quanto à violação das garantias constitucionais que até então eram ofertadas aos empregados, e que atualmente foram-lhes retiradas. Isto porque, por ser o salário fonte de renda destes, não se pode conceber a sua limitação. Ademais, tal racionamento se dá com relação a verbas já adquiridas visto que correspondem a serviços prestados.

Assim, denota-se que o novo diploma legal viola flagrantemente o princípio da igualdade, ao passo que ao instituir esta diferenciação não está aplicando a igualdade material almejada por este princípio. Ao ponto que a proporcionalidade, outro princípio a ser aplicado, não está sendo observado, pois o meio utilizado não está visando o fim pretendido, qual seja, a proteção dos empregados.

Porém, os Doutores da Lei justificam tal atitude no fato do grande número de fraudes praticadas por parte dos empresários com relação às demandas trabalhistas. Contudo, tal pensamento se demonstra totalmente cômodo e arcaico, pois se tais fraudes estão ocorrendo necessário se verifica uma mudança no sistema que se demonstra deficiente.

Contudo, pode-se constatar que é mais fácil instituir tal limite, para não se ter o trabalho de investigar a má fé dos postulantes.

Ora, está clara a inversão de valores, pois a Lei que sempre pregou pela justiça está sendo totalmente injusta, ao ponto de colocar toda sobrecarga da falácia do sistema nas mãos dos empregados, partes hipossuficientes numa relação trabalhista.

Desta forma, não se pode aceitar tais medidas de forma pacífica, e sim protestar, pois muito embora tais ilegalidades estejam ocorrendo no que se referem às fraudes, de outra banda, inúmeros são os prejudicados que certamente não tem possibilidade de defesa.

Em suma, há de se notar que a constitucionalidade de tal mandamento pode ser contestada visando à aplicabilidade da proteção devida aos trabalhadores.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Amador Paes de. Sólton de Almeida Cunha. **Os direitos trabalhistas na recuperação judicial e na falência do empregador**. LTR, São Paulo, vol. 69, p. 938-944, nº 08, agosto de 2005.

ARAÚJO, Luiz Alberto David. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Editora Saraiva, 2006.

BASTOS, Celso Ribeiro. **Comentários à Constituição Federal do Brasil**. São Paulo: Editora Saraiva, 1988-1989

KOURY, Suzy Cavalcante. **As repercussões da nova Lei de Falências no direito do trabalho**. LTR, São Paulo, vol 69, 968-976, nº 08, agosto de 2005.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional esquematizado**. 8ª ed. São Paulo: Editora Método, 2005.

MORAES, Alexandre de. **Constituição do Brasil Interpretada**. 5ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Falências, recuperação de empresas e o contrato de trabalho**. LTR, São Paulo, vol. 69, p. 903-909, nº 08, agosto de 2005.

OLIVEIRA, Francisco Antônio. **Da nova lei de falência e a execução trabalhista**. LTR, São Paulo, vol. 69, p. 581-584, nº 05, maio de 2005.

REIS, Daniela Murad. **A nova lei de falência: aspectos inovadores no direito do trabalho e o princípio da proporcionalidade.** LTR, São Paulo, vol. 69, nº 07, p. 858-862, julho de 2005.

ROBERTS, Carlos Habovski, Sonia Maria Ferrera Roberts. **A nova lei de recuperação de empresas e falência e algumas repercussões no direito do trabalho.** LTR, São Paulo, vol. 69, nº 09, p. 1131-1135, setembro de 2005.