



Universidade de Brasília
Faculdade de Direito
Coordenação de Graduação

Gabriela Ribeiro de Almeida

**A PROTEÇÃO AOS DIREITOS FUNDAMENTAIS E O INSTITUTO DA SUCESSÃO
TRABALHISTA: Uma análise a partir da recuperação judicial da VARIG**

Brasília
2015

Gabriela Ribeiro de Almeida

**A PROTEÇÃO AOS DIREITOS FUNDAMENTAIS E O INSTITUTO DA SUCESSÃO
TRABALHISTA: Uma análise a partir da recuperação judicial da VARIG**

Monografia apresentada à Faculdade de Direito da
Universidade de Brasília (UnB), como requisito à
obtenção do título de Bacharela em Direito.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Noemia Aparecida Garcia Porto

Brasília
2015

TERMO DE APROVAÇÃO

Gabriela Ribeiro de Almeida

A PROTEÇÃO AOS DIREITOS FUNDAMENTAIS E O INSTITUTO DA SUCESSÃO TRABALHISTA: Uma análise a partir da recuperação judicial da VARIG

A candidata foi considerada aprovada pela banca examinadora.

Brasília, 3 de julho de 2015.

Noemia Aparecida Garcia Porto, doutora
em Direito pela Universidade de Brasília
Orientadora

Paulo Henrique Blair de Oliveira, doutor em
Direito pela Universidade de Brasília
Examinador

Lara Parreira de Faria Borges, mestre em
Direito pela Universidade de Brasília
Examinadora

*Aos variguanos,
especialmente a Miracy Flávia, Norton Ribeiro e Norton Luiz.*

AGRADECIMENTOS

Começo pelo princípio de tudo: à minha mãe e ao meu pai, pelo apoio incondicional e por todo o incentivo à minha caminhada, muito obrigada. Agradeço especialmente a paciência que tiveram e a força que me deram durante a elaboração do trabalho. Jamais serei capaz de expressar a minha gratidão por toda a sua dedicação comigo. Saibam que o meu amor por vocês vai do chão até o céu! O Guga também merece o meu agradecimento, pelo companheirismo e os abraços de boa noite enquanto eu permanecia acordada trabalhando nesta pesquisa. Você é o irmão mais carinhoso de todos deste planeta. Eu sou a irmã mais chata, talvez, mas é porque te amo!

Agradeço à minha família, que sempre esteve na minha torcida, comemorando cada vitória, mesmo de longe. A distância pouco importa quando o amor e o carinho que nos une é tão grande. Um obrigada especial ao tio Kareca, à Gê e ao Nortinho, que me acolheram quando eu busquei novas descobertas. E, claro, ao meu avô Albano que tanto me faz falta, e às minhas avós, mulheres tão fortes e queridas, que estariam tão felizes de dividir essa conquista comigo. Felizmente, estão bem representados pelo vovô Norton, o avô mais coruja e participativo do mundo!

Agradeço também à professora Noemia Porto por ter aceitado me orientar na elaboração deste trabalho, mesmo envolvida com a defesa da sua tese de doutorado, e pela atenção, dedicação e apoio.

Mãe, Dani, Dê e tio Bruno, obrigada por ajudarem com o texto, apontando erros, fazendo críticas e sugestões. Vocês foram essenciais! Agradeço também à galera formanda que dividiu angústias e o lema “vai dar tudo certo”: JV, Mana, Geisa, Karen, Lu, Karol e Maira.

Considerando esta monografia uma consolidação de toda a minha trajetória acadêmica, não poderia deixar de agradecer ao Projeto Universitários Vão à Escola, sem dúvida, a experiência mais transformadora pela qual já passei. Hoje, sou uma pessoa mais questionadora e mais feliz por ser uveana!

Ao longo destes 4 anos e meio de Brasília, tive o privilégio de conhecer e conviver com pessoas incríveis que, cada uma a seu modo, me acolheram tão bem e mudaram o jeito como eu percebo a vida na Capital. Meu obrigada, minha admiração e meu carinho às amigas e aos amigos de UnB, em nome de Amanda, Andrezza, Guilherme, Liana, Luisa, Mariana e Oberdan. Obrigadinha, ainda, à família tuga que

ganhei ano passado: vocês definitivamente fizeram do meu intercâmbio uma experiência sensacional e os guardarei para sempre no meu coração! Vocês são o quê? Fixe!

Por fim, mas não menos importante, agradeço às amigas e aos amigos pentagonais, principalmente aos duzentos-e-únicos, por terem sido meus primeiros mestres no respeito às diferenças e no verdadeiro significado de amizade. Mudam as estações, mas nada muda entre nós.

A todas e todos, o meu muito obrigada!

RESUMO

O presente trabalho busca analisar a proteção assegurada aos trabalhadores de empresas em recuperação judicial no Brasil, a partir da situação da antiga companhia aérea VARIG. Após uma breve, porém necessária contextualização acerca da história da empresa, foi abordada a perspectiva dos trabalhadores sobre a crise da companhia aérea, que permitiu uma melhor análise da doutrina e jurisprudência relativa ao caso. Verificou-se que os direitos fundamentais dos trabalhadores não foram priorizados seja no procedimento recuperatório, seja na decisão do STF no sentido da inexistência de sucessão trabalhista na recuperação judicial de empresas. Finalmente, concluiu-se que a precarização dos direitos fundamentais trabalhistas abre espaço para futuras violações e, conseqüentemente, enfraquece a proteção constitucional inserta nos direitos sociais e conquistada ao longo de anos de luta da classe trabalhadora.

Palavras-chave: Recuperação judicial de empresas. Sucessão trabalhista. Direitos fundamentais. Direitos sociais.

ABSTRACT

The following study aims to analyze the protection granted to employees of companies undergoing judicial reorganization in Brazil, based on the situation of the defunct airline company VARIG. After a brief but necessary context of the airline's history, the employees' perspective on the crisis that overcame the company was explored, which permitted a better doctrinal and jurisprudential analysis of the case. It was possible to verify that employees' fundamental rights were not prioritized both during the legal procedure and when the Brazilian Supreme Court ruled that the phenomenon of labor succession does not apply to companies in judicial reorganization. Finally, it was concluded that the worsening of employees' fundamental rights opens the path for future violations and, consequently, undermines the constitutional protection contained in social rights and accomplished after years of working-class struggle.

Key words: Judicial reorganization of companies. Labor succession. Fundamental rights. Social rights.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
CAPÍTULO 1 – A VIAÇÃO RIO-GRANDENSE S/A (VARIG)	13
1.1 Contextualização acerca da trajetória da empresa, da crise que a atingiu e do processo de recuperação judicial	13
1.2 A aquisição da Unidade Produtiva da VARIG por VarigLog e Volo do Brasil ...	21
1.3 O contexto empresarial na perspectiva dos trabalhadores	24
CAPÍTULO 2 – A NORMATIVIDADE INSERTA NOS DIREITOS SOCIAIS, O INSTITUTO DA SUCESSÃO TRABALHISTA E O ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL A RESPEITO DO CASO VARIG	31
2.1 Problematização dos direitos fundamentais, de sua interpretação e seu alcance, e a realização do princípio protetivo através da sucessão trabalhista	31
2.2 Análise crítica do entendimento jurisprudencial atinente ao caso VARIG	40
CONSIDERAÇÕES FINAIS	51
REFERÊNCIAS	56
ANEXO	63

INTRODUÇÃO

A maior empresa do país em transporte aéreo de passageiros entre as décadas de 50 e 80 foi atingida por uma grave crise ensejando pedido de recuperação judicial e, eventualmente, levando-a à falência. A VARIG tornou-se uma companhia de grande expressão no mercado nacional e era reconhecida mesmo internacionalmente, sendo certo que figurava no imaginário de grande parte de quem em suas aeronaves viajava como a melhor empresa do ramo, pela qualidade de seus serviços (DOMINGUEZ, 2008).

Contudo, no dia 17 de junho de 2005, foi protocolado no Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro o pedido de recuperação judicial da empresa. Ao longo dos anos de trâmite do processo, milhares de funcionárias e funcionários da VARIG deram seu máximo em serviço, na esperança de ajudarem a levantar a companhia novamente (SOUZA, 2009b). A Unidade Produtiva da VARIG (UPV) foi alienada em leilão e adquirida por um grupo de empresas de aviação encabeçadas pela Volo do Brasil S/A, passando a chamar-se VRG Linhas Aéreas. Posteriormente, como é de conhecimento público, o Grupo Gol comprou a VRG, à época, conhecida por “Nova Varig”¹.

Após conturbados cinco anos, no entanto, a VARIG – desfalcada, empobrecida e sem qualquer chance de recuperação – faliu sem pagar as dívidas trabalhistas que acumulara ou as verbas rescisórias devidas. A maioria das pessoas que lá trabalhavam não receberam o que lhes era devido até hoje.

Inevitável, diante desse panorama, questionar a respeito da proteção jurídica conferida aos trabalhadores enquanto polo mais frágil da relação empregatícia. Tendo em vista que houve transferência de parte importantíssima do empreendimento – a UPV –, pouco restando à VARIG para o pagamento de seus credores, particularmente de ex-funcionários, não seria uma hipótese de sucessão trabalhista? O instituto justrabalhista da sucessão se apresenta como suficiente em casos como esse de repercussão nacional? Finalmente, considerando as singularidades do caso, sob o ponto de vista constitucional, quais respostas adequadas poderiam ser construídas levando em conta a proteção normativa endereçada aos trabalhadores?

¹ Com base em informações de ANAC autoriza compra da Varig pela Gol. Portal G1, Rio de Janeiro, 4 abr. 2007. Caderno Mundo. Disponível em: < <http://g1.globo.com/Noticias/Mundo/0,,AA1509823-5602,00-ANAC+AUTORIZA+COMPRA+DA+VARIG+PELA+GOL.html>>. Acesso em: 29 abr. 2015.

Todas essas perguntas impulsionaram a pesquisa cujo resultado materializa-se neste trabalho. Porém, embora o tema sobre o qual nos debruçamos parta da análise do caso da companhia aérea brasileira, transcende-o porquanto a proteção jurídica conferida aos trabalhadores tanto na Constituição Federal, quanto pela legislação do trabalho é frequentemente colocada em cheque em nossa sociedade. Neste sentido, a banalização e o desrespeito aos direitos dos trabalhadores ocorridos em um dado momento e situação podem trazer sérios reflexos mais tarde, em outra circunstância, abrindo caminho para futuras violações e destruindo, portanto, direitos sociais que foram conquistados a muito custo (SOUTO MAIOR, 2007; ANTUNES, 2008). Com isto, queremos sinalizar a importância atual do problema ora destrinchado, ainda que, para isso, tenhamos utilizado a perspectiva da recuperação judicial da VARIG.

Dito isto, cabe esclarecer que o primeiro capítulo do trabalho foca na empresa, desde os seus primórdios até a sua derrocada, dando atenção ao processo de recuperação judicial pelo qual passou. Ressaltamos tratar-se apenas de um panorama, sem qualquer pretensão de esgotar completamente a história da companhia. Tal vislumbre é necessário para podermos depois compreender as consequências da crise econômica da empresa para as pessoas que nela trabalhavam.

Neste sentido, a propósito, propusemos um diálogo com essas vozes, pois trabalhadoras e trabalhadores normalmente não figuram em trabalhos jurídicos de maneira ativa. Pelo contrário, costuma-se falar em seu nome, o que não supre completamente seus anseios e visões de mundo. Assim, foi elaborado um questionário com foco em ex-funcionários da VARIG para que fosse possível ter um pouco de suas experiências enriquecendo este trabalho. Reiteramos o fato de as perguntas fazerem parte de um exercício empírico e não almejarem a elaboração de estatísticas de maneira alguma. Pelo contrário, as perguntas consideradas prioritárias foram as que permitiam respostas abertas e, conseqüentemente, o maior aporte de informações pessoais dos participantes. O questionário foi enviado, pelas redes sociais, a ex-colegas de dois antigos funcionários da VARIG, que são contatos da autora. É possível verificar as perguntas elaboradas ao final deste trabalho (anexo). O resultado são algumas impressões bastante interessantes – não representativas da totalidade dos trabalhadores da VARIG, frisa-se –, que nos permitem uma perspectiva interna em relação à empresa e também à crise a atingi-la.

De outra feita, no segundo capítulo abordamos os direitos fundamentais dos trabalhadores, sintetizando sua origem a partir do século XX: a partir das lições que tiramos da constante tensão e evolução do constitucionalismo é que alcançamos um estágio de positivação de direitos fundamentais de segunda dimensão (CARVALHO NETTO, 2008). Falamos dos direitos sociais, essenciais neste estudo, em contraponto com os direitos fundamentais de primeira dimensão. Tratamos a respeito do sujeito constitucional que está em constante transformação, pois, a cada inclusão de uma pretensão ao reconhecimento do direito à igualdade, tomamos consciência de pessoas excluídas desse âmbito protetivo e permitimos um constante acesso a um processo de inclusão, sempre repetindo esse ciclo (CARVALHO NETTO, 2008; CARVALHO NETTO; COSTA, 2008). Além disso, procedemos a uma breve análise da eficácia dos direitos fundamentais previstos na nossa Constituição e da importância de estarem sempre presentes quando da aplicação das normas do nosso ordenamento.

Em outro tópico, nesse capítulo, tratamos da perspectiva da doutrina tradicional – ou seja, aquela que se firmou ao longo dos anos como renomada e mais consultada – a respeito da proteção jurídica conferida ao trabalhador no contexto da sucessão de empregadores. É mencionado o condão *intuito personae* dos contratos do trabalho no tocante aos trabalhadores, enquanto aos empregadores incide o fenômeno da despersonalização. Assenta-se, portanto, o caráter insubstituível do empregado e, também, sua vinculação ao empregador-empresa, não ao titular do empreendimento.

Também esmiuçamos os dois dispositivos celetistas instituidores da sucessão trabalhista, quais sejam os artigos 10 e 448, da Consolidação das Leis do Trabalho. A previsão é de não ser possível alteração na estrutura ou propriedade da empresa que venha a afetar os contratos de trabalho, ou os direitos adquiridos pelos empregados. Sinalizamos para as expressões bastante genéricas constantes dos artigos da CLT. Sendo assim, foi possível comentar as novas situações-fáticas de sucessão observadas pela jurisprudência mais moderna, fazendo um contraponto com as situações tradicionais.

Também abordamos os requisitos para a configuração da sucessão de acordo com as vertentes tradicional e nova, mencionando a diferença entre elas, mais precisamente com relação à necessidade ou não de haver continuidade na prestação laborativa. Atentamos para a possibilidade de transferência de fração do estabelecimento implicar negativamente nos contratos de trabalho e então

caracterizar a sucessão de empregadores. Por último, vimos os efeitos da sucessão trabalhista para o empregador sucedido e sucessor. É possível antever que no caso específico da VARIG não haveria qualquer óbice para a configuração da sucessão trabalhista com a alienação de sua unidade produtiva para a VarigLog.

Terminamos o capítulo introduzindo um debate acerca da interpretação jurisprudencial sobre a recuperação judicial a partir do procedimento ao qual a VARIG foi submetida. Surgiram várias questões à época. Inicialmente, demos enfoque à discussão a respeito da competência material para decidir sobre a existência ou não de sucessão trabalhista, face a argumentos a favor da Justiça Comum e também da Justiça do Trabalho. Essa discussão, em verdade, escondia uma disputa entre uma visão voltada à proteção da empresa e uma abordagem que visa assegurar os direitos dos trabalhadores.

Outro questionamento sobre o qual nos ocupamos diz respeito à configuração ou não da sucessão de empregadores no caso VARIG. Aqui, novamente, havia comentários defendendo as duas posições possíveis. Colacionamos algumas ementas de julgados nos dois sentidos, embora o entendimento prevalecente, com manifestação do Supremo Tribunal Federal, tenha sido pela não caracterização de sucessão trabalhista, entendendo não haver ilegalidade nos dispositivos 60 e 141 da Lei nº 11.101/2005, a Lei de Recuperação e Falência de Empresas, sob o aspecto da violação aos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Assim, este trabalho não tem a pretensão de esgotar o tema da proteção jurídica aos trabalhadores na recuperação judicial, ao contrário, visa dar um pontapé inicial para um debate, principalmente levando em conta que os direitos fundamentais previstos na nossa Constituição Federal estão a todo momento ameaçados hodiernamente. Em razão disso, é preciso que estejamos atentos para violações aos direitos sociais não impliquem em uma crescente precarização da proteção conquistada a duras penas pelos trabalhadores.

CAPÍTULO 1 – A VIAÇÃO RIO-GRANDENSE S/A (VARIG)

1.1 Contextualização acerca da trajetória da empresa, da crise que a atingiu e do processo de recuperação judicial

Para melhor compreender o nível de proteção jurídica endereçada a trabalhadoras e trabalhadores na situação da empresa aérea é imprescindível ter um vislumbre a propósito da sua história, inclusive das dificuldades econômicas pelas quais foi assolada e também do procedimento recuperatório ao qual submeteu-se. Destacamos, ainda, a importância de tal contextualização para posteriormente entendermos os transtornos causados pelos desdobramentos da queda da companhia na vida das pessoas que nela trabalhavam e de suas famílias.

Neste sentido, vale dizer que a Viação Aérea Rio-Grandense S/A (VARIG) foi a maior empresa de aviação civil do Brasil, com quase 80 anos de atividade. Era referência no mercado brasileiro e conhecida internacionalmente, tendo gozado de bastante prestígio e respeito Brasil afora até o pedido de recuperação judicial, em 2005².

Fundada em 7 de maio de 1927 – após a realização de uma assembleia geral de constituição definitiva da empresa – e efetivamente registrada como Sociedade Anônima no dia 10 do mesmo mês, a VARIG foi fruto da iniciativa do imigrante alemão Otto Ernst Meyer (ou Ernst Otto Meyer-Labastille antes da cidadania brasileira). A organização tinha 550 acionistas, entre residentes de Porto Alegre e de outras cidades do Rio Grande do Sul (PEREIRA, 1987). A empresa teve autorização para operar em todo o estado, bem como no litoral catarinense e, a depender de aprovação do governo uruguaio, até a cidade de Montevidéu, segundo decreto presidencial³:

O Presidente da Republica dos Estados Unidos do Brasil: Attendendo ao que requereu a Sociedade Anonyma 'Empreza de Viação Aerea Rio Grandense', e de accôrdo com o parecer da Inspectoria Federal de Navegação, constante do officio n. 317, de 7 de junho do corrente anno, DECRETA:

Artigo único. Fica concedido à Sociedade Anonyma 'Empreza de Viação Aerea Rio Grandense', com séde em Porto Alegre, capital do Estado do Rio Grande do Sul, permissão para estabelecer o trafego aereo commercial no littoral do Estado de Santa Catharina e em todo o

² Processo de número 0071323-87.2005.8.19.0001 (numeração antiga 2005.001.07.2887-7), distribuído à 1ª Vara Empresarial, do Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro, em 17 de junho de 2005.

³ Decreto nº 17.832, de 10 de junho de 1927, publicado no Diário Oficial da União, Seção 1, de 28 de junho de 1927, p. 14320

territorio do Rio Grande do Sul, podendo estender suas linhas até a cidade de Montevideo, caso o Governo da Republica Oriental do Uruguay o permitta.

Parapho único. A presente autorização é concedida sem monopolio ou privilegio de especie alguma, nem onus para a União, sendo observadas as condições estabelecidas no regulamento para os Serviços Civis de Navegação Aerea approved pelo decreto n. 16.983, de 22 de julho de 1925 e demais disposições já estabelecidas ou que vierem a vigorar sobre o assumpto.

Rio de Janeiro, 10 de junho de 1927, 106º da Independencia e 39º da Republica.

WASHINGTON LUIS P. DE SOUZA.

Victor Konder

(Sem grifos no original)

Importante destacar que uma parte do capital da sociedade, mais precisamente 21%, pertencia à empresa alemã operante no território brasileiro *Condor Syndikat*, por ter fornecido à recém-criada companhia o avião *Dornier Wal* “Atlântico”. Em meados de 1930, a empresa brasileira Sindicato Condor, sucessora da alemã, retirou-se da VARIG, levando 2 aviões. Assim, três anos após sua fundação, a VARIG era uma empresa de aviação sem aviões e passava pela primeira crise de sua história, em que a única opção era recorrer ao Tesouro Estadual. Aldo Pereira (1987) questiona qual destino teriam tido os mil contos de réis supostamente reunidos pelos 550 subscritores gaúchos:

Certamente não teriam sido gastos para cobrir prejuízos em somente três anos de operação. Tudo levar a crer que muitos dos 550 subscritores não integralizaram a sua participação, isto é, não entraram com o dinheiro. (PEREIRA, 1987, p. 52)

De toda forma, em abril de 1930, a VARIG recorreu ao Governo do Rio Grande do Sul em busca de ajuda para suplantar a crise na qual se encontrava. No dia 24 daquele mês, firmou-se contrato de subvenção entre o Governo Estadual e a empresa – representados respectivamente por Oswaldo Aranha e Otto Meyer –, através do qual foi estipulada a cessão, pelo Governo, do campo de pouso de Gravataí por 20 anos, prorrogáveis por outros 20; o fornecimento de 399 contos de réis para o acabamento do campo, com a construção de um hangar e das respectivas instalações; e finalmente, o pagamento de 186 mil dólares para a compra de aviões. Coube à VARIG adquirir 2 aviões do Governo, realizar a manutenção de outros 6 e manter uma escola

de aviação na qual poderiam ser matriculados, gratuitamente, até 10 alunos da Brigada Militar, por ano⁴.

Apenas em outubro de 1931 o acordo foi cumprido. Após esse sufoco, a VARIG retomou suas atividades, suspensas desde meados de 1930, e desenvolveu-se, a princípio timidamente, mas adquirindo novos aviões com o passar do tempo e, assim, ampliando suas rotas (PEREIRA, 1987).

Por ter tantos anos, a história da empresa em momentos mistura-se à história do país e mesmo mundial. Exemplo foi um período de crise durante a Segunda Grande Guerra, que dificultou a importação de material de reposição das aeronaves europeias. Assim, a VARIG procurou comprar aviões norte-americanos – os oito primeiros foram adquiridos em 1943. Com sua frota de bimotores *Lockheed 10 Electra* a empresa pôde melhorar seus serviços, até então confinados ao Rio Grande do Sul e a uma pequena extensão até Montevideú (PEREIRA, 1987).

Como reflexo do momento histórico vivido, podemos citar, ainda a renúncia de Otto Meyer à presidência da VARIG, em 1941. Segundo Estevan Daniel Dominguez (2008), Meyer tomou esta decisão pressionado pelo clima político causado pela guerra e temendo represálias à companhia, tendo em vista sua origem germânica. Em reunião de assembleia de acionistas, Ruben Martin Berta, anos antes contratado como primeiro funcionário da empresa, passou a ocupar o cargo de diretor-geral.

Posteriormente, em 1945, movido pelo intuito de proteger a companhia e seus funcionários (em uma época de estatizações frequentes no setor aeronáutico⁵), Berta levou à Assembleia Geral uma proposta de constituir uma fundação para prestação de serviços sociais aos funcionários e que detivesse controle acionário da empresa. Assim, conforme as historiadoras Claudia Musa Fay e Geneci Guimarães de Oliveira (2007), foi criada a Fundação dos Funcionários da Varig, depois renomeada Fundação Ruben Berta. Inicialmente, detinha apenas um percentual das ações da companhia,

⁴ Adroaldo Mesquita da Costa, um dos fundadores da empresa aérea, em depoimento publicado no Boletim Informativo nº 2 do Museu da Varig, segundo consta da obra de Aldo Pereira “Breve História da Aviação Comercial Brasileira”, p.53.

⁵ “Na Constituição de 1937, vigente na época da criação da fundação, diz no seu artigo 15, Inciso VII, que ‘compete privativamente à União, explorar ou dar em concessão os serviços de [...] navegação aérea, inclusive as instalações de pouso’, sabe-se que havia interesse nacional e até mesmo internacional de incorporar as recentes e pequenas empresas, pois estas, no decorrer dos tempos, se tornariam em indústrias do transporte aéreo. A Varig se enquadrava neste perfil, portanto, o temor de Berta se justificava”. CHAMPANHOLE, Adilton; CHAMPANHOLE, Hilton Lobo, 1983. Apud OLIVEIRA, Geneci Guimarães de. Varig de 1986 a 2006: reflexões sobre a ascensão e quebra da empresa símbolo do transporte aéreo nacional. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2011, p. 41.

mas terminou tornando-se acionista majoritária, controlando 87% do capital volante da empresa.

Aliás, a criação da Fundação fez da VARIG uma empresa voltada para seus funcionários, que oferecia benefícios aos trabalhadores e seus familiares, atendimento médico, medicamentos, alimentação, auxílio moradia e lazer. Por esta razão, criou-se a ideia de que a empresa a todos amparava, tal como se faz com a família (FAY, M.; OLIVEIRA, G., 2007).

Com o fim da guerra, foi possível a expansão das linhas e o crescimento organizacional da empresa⁶, tendo início a era dos anos dourados da VARIG entre as décadas de 50 e 80, período em que a companhia cresceu ininterruptamente e se consolidou como marca, no âmbito nacional e internacional (DOMINGUEZ, 2008). O quadro de pessoal da VARIG atingiu seu pico em 1991, com um total de 26.236 pessoas empregadas⁷.

Em uma época na qual viajar era luxo e a ideia de um avião pesado conseguir sustentar-se no ar não era largamente compartilhada pela população, o grande atrativo da VARIG era a confiança que passava aos passageiros. Aqui destaca-se principalmente a preocupação da empresa com a manutenção de seus aviões, realizada pela própria companhia, que indubitavelmente transmitia segurança aos viajantes.

Introduzindo o contexto econômico a permear a próxima grande e derradeira crise da companhia, temos que, em 1978, os Estados Unidos passavam por um momento de desregulamentação do transporte aéreo, provocando efeitos mundialmente. Houve uma guerra tarifária em consequência disso, afetando inclusive rotas domésticas de várias companhias pelo mundo (DOMINGUEZ, 2008). Junte-se a esse cenário o aumento galopante, em função da Crise do Petróleo do final da década de 70, do preço do combustível, elemento importante na formação dos custos de uma empresa aérea.

Ademais, tempos depois, precisamente em 1986, o Plano Cruzado provocou um congelamento de tarifas da VARIG – tema discutido recentemente no STF, em

⁶ Como a aquisição, em 1946, da companhia Aero Geral, de atuação concentrada na região nordeste e cuja linhas se estendem por todo o litoral brasileiro, até a cidade de Natal, representando um salto na VARIG, passando a companhia de porte nacional e não mais regional. Ademais, houve a incorporação do consórcio Real-Aerovias, em 1961; a absorção das linhas da Panair do Brasil, em 1965; e a compra da Cruzeiro do Sul – que depois deu origem à Rio Sul, subsidiária da VARIG –, em 1975 (RIBEIRO, 2008).

⁷ Segundo estatísticas da Agência Nacional de Aviação Civil – ANAC.

razão do julgamento do RE 571969/DF⁸. No momento de crise em que o mundo estava inserido, os gastos da empresa aumentavam enquanto sua arrecadação, via passagens aéreas, não os acompanhava.

Em 1990, foi aberto o mercado de rotas internacionais, acabando com o monopólio da VARIG e fazendo com que Transbrasil, VASP e, futuramente, TAM fossem concorrentes também nessa seara. No mesmo governo, houve abertura do mercado doméstico a empresas aéreas estrangeiras, beneficiadas quanto a taxas e impostos cobrados. Apesar das aparentes dificuldades, a aviação aérea brasileira, de maneira geral, cresceu e transportava cada vez mais passageiros (DOMINGUEZ, 2008).

No entanto, conforme Mauricio Emboaba Moreira (2004), quando do surgimento do fenômeno da globalização e a consequente abertura da economia brasileira, com um acirramento da concorrência em praticamente todas as atividades, os elevados custos operacionais da VARIG representariam o início do seu fim.

Uma série de fatores devem ser analisados com relação à crise a atingir a empresa gaúcha e nenhum pode ser considerado, de maneira isolada, o único responsável. As políticas internas, a relação instável com o governo, as mudanças percebidas internacionalmente, as decisões de negócio equivocadas e também o desperdício – todos tiveram sua parcela de importância.

Muito embora não seja possível nomear uma única causa para a sua queda, é inegável que a má administração da companhia teve um papel considerável no que se seguiu. A Fundação Ruben Berta (FRB), controladora da VARIG, ficou nas mãos de um conselho de curadores (sete no total) a partir dos anos 90. Por falta de um comando central, a gerência da empresa era fraca. O modelo de gestão adotado era considerado ultrapassado, sendo certo que houve grande rotatividade no comando da VARIG, com 9 executivos passando pela presidência entre os anos de 2000 e 2006⁹.

⁸ Conforme Supremo Tribunal Federal, Recurso Extraordinário nº 571.969/DF, Rel. Min. Cármen Lúcia, Tribunal Pleno, julgado em 12 mar. 2014, DJe em 25 mar. 2014: “EMENTA: RECURSOS EXTRAORDINÁRIOS. RESPONSABILIDADE DA UNIÃO POR DANOS CAUSADOS À CONCESSIONÁRIA DE SERVIÇO DE TRANSPORTE AÉREO (VARIG S/A). RUPTURA DO EQUILÍBRIO ECONÔMICO-FINANCEIRO DO CONTRATO DECORRENTE DOS EFEITOS DOS PLANOS “FUNARO” E “CRUZADO”. DEVER DE INDENIZAR. RESPONSABILIDADE POR ATOS LÍCITOS QUANDO DELES DECORREREM PREJUÍZOS PARA OS PARTICULARES EM CONDIÇÕES DE DESIGUALDADE COM OS DEMAIS. OBSERVÂNCIA DO PRINCÍPIO DA LEGALIDADE, DO DIREITO ADQUIRIDO E DO ATO JURÍDICO PERFEITO. (...)” (BRASIL, 2014).

⁹ Com base em informações de CLEMENTE, Isabel; FERNANDES, Nelito. E se a Varig Quebrar. Revista Época, São Paulo, n. 422, 15 jun. 2006. Disponível em:

Portanto, como aponta Geneci Guimarães de Oliveira (2011), a outrora solução encontrada para “salvar” a empresa da onda de estatizações acabou dificultando sua adequação à nova ordem econômica – uma vez que a palavra final sempre vinha da Fundação, era difícil conduzir o destino da companhia:

O desdobramento dos futuros acontecimentos mostrou que diante das circunstâncias adversas enfrentadas pela companhia, a FRB se transformou em mais um complicador para a difícil situação da Varig em 2006. (OLIVEIRA, G., 2011, p. 45)

Embora ainda detivesse a maior participação no mercado internacional¹⁰, no âmbito doméstico a empresa já passava por dificuldades, segundo Estevan Daniel Dominguez (2008). Primeiramente, com o crescimento da TAM Linha Aéreas S/A, mas também com o surgimento de um conceito que ia de encontro aos gastos descontrolados da VARIG: *low cost*.

A premissa de baixo custo e baixas tarifas era o norte de empresas que estreavam no mercado brasileiro, em especial da Gol Linhas Aéreas Inteligentes. Seguindo uma tendência internacional, a companhia significou um novo padrão na aviação nacional, por optar pela simplicidade para reduzir despesas e maximizar lucros. No ano de 2001, as tarifas da Gol eram, em média, 40% mais baixas do que as das empresas tradicionais, em decorrência de determinados fatores, principalmente: a padronização da frota, o que reduz o investimento em equipamentos e peças de reposição; a terceirização dos serviços de reservas, de venda de passagens e de apoio de pista, além da simplificação dos serviços de bordo, inclusive com alguma redução do conforto dos usuários (MALAGUTTI, 2001).

Em meio à crise na qual a VARIG se encontrava, em 2002 surgiu uma proposta, de iniciativa dos credores em parceria com o governo, de alívio de uma dívida de R\$ 117 milhões e ainda um aporte de recursos pelo BNDES. No entanto, o acordo foi recusado pela Fundação Ruben Berta, pois caso aceitasse, sua participação na

<<http://revistaepoca.globo.com/Revista/Epoca/0,,EDG74522-6009,00-ONDE+A+VARIG+ERROU.html>>. Acesso em 26 abr. 2015.

¹⁰ A título de curiosidade, a maior parte das receitas da VARIG advinha das rotas internacionais: no ano de 1999, quase 60% das receitas da companhia ainda eram fruto de linhas internacionais, mesmo após uma diminuição no número de cidades por ela atendidas no exterior, seguindo várias reestruturações, para 26. Comparativamente, dez anos antes, época durante a qual voava para 43 cidades estrangeiras o percentual alcançava 73,6%. Sem dúvida, a compra de passagens internacionais, seja por brasileiros, seja por turistas que vêm ao Brasil, com empresas estrangeiras representa uma grande perda de divisas para o nosso país, para mencionar somente um dos reflexos desse vazio brasileiro em rotas internacionais; não existe empresa no país capaz de concorrer com as estrangeiras nesse ramo (OLIVEIRA, S., 2011).

empresa passaria de 84% para apenas 20%, perdendo o comando do negócio. Os dirigentes tomaram a decisão porque, segundo eles, não haveria aporte de novo capital e o acordo apenas previa a garantia de pagamento de determinados credores, como Unibanco, Banco do Brasil, GE, BR Distribuidora, Banespa e Infraero¹¹.

No ano de 2003, o governo intermediou nova proposta, mas dessa vez de fusão da VARIG com a TAM (DOMINGUEZ, 2008). Seria a maior empresa aérea do hemisfério sul (OLIVEIRA, S., 2011). O intuito era reduzir gastos no setor, que sofria em razão dos ataques terroristas de 11 de setembro de 2001 em Nova Iorque, dentre eles o aumento das apólices de seguro das aeronaves, imprescindível para que os aviões possam aterrissar nos aeroportos internacionais¹². À esta época, ambas empresas estavam trabalhando em conjunto, através de uma prática chamada *code-sharing*, na qual voos e funcionários são compartilhados e que vigorou de 2003 a 2005¹³. Contudo, o projeto de fusão das companhias não foi bem-sucedido.

Por fim, em 17 de junho de 2005, o Grupo Varig (composto pela VARIG S/A, Rio Sul Linhas Aéreas S/A e Nordeste Linhas Aéreas S/A) ajuizou pedido de recuperação judicial no Tribunal do Estado do Rio de Janeiro. O processo foi distribuído para a 1ª Vara Empresarial, cujo titular era o juiz Luiz Roberto Ayoub.

Inicialmente, foram nomeados a empresa Exato Assessoria Contábil e o administrador judicial, João Vianna. Em novembro daquele mesmo ano, houve a substituição do administrador judicial pela Deloitte Touche Tohmatsu Consultores. Houve também decisão determinando a convocação da Assembleia de Credores para a constituição do Comitê de Credores e a publicação de edital marcando a Assembleia para 24 de setembro de 2005, ocasião em que foi apresentado o plano de recuperação. Sua aprovação ocorreu em 19 de dezembro e, no dia 28, foi concedida a recuperação judicial, chegando o processo a contar com 205 volumes¹⁴.

Durante os quatro anos em que tramitou, até seu encerramento em setembro de 2009, o processo de recuperação judicial possibilitou ofertas para aquisição da

¹¹ Com base em informações de CAPARELLI, Estela. Varig em Rota de Colisão. Revista Época, São Paulo, n. 237, 9 nov. 2002. Disponível em: <<http://epoca.globo.com/Revista/Epoca/0,,EDG54147-6014-518,00-VARIG+EM+ROTA+DE+COLISAO.html>>. Acesso em 26 abr. 2015.

¹² Com base em informações de “Varig em rota de colisão”, por Estela Caparelli, já mencionada.

¹³ Com base em informações de DUARTE, Patrícia. Varig e TAM vão acabar com voos compartilhados. Portal UOL, Brasília, 27 jan. 2005. Últimas Notícias. Disponível em: <<http://noticias.uol.com.br/ultnot/reuters/2005/01/27/ult27u47019.jhtm>>. Acesso em 26 abr. 2015.

¹⁴ Com base em informações de TJ/RJ - Juiz encerra processo de recuperação judicial da Varig. Site Migalhas, 3 set. 2009. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI92210,71043-TJRJ+Juiz+encerra+processo+de+recuperacao+judicial+da+Varig>>. Acesso em 21 abr. 2015.

empresa. Ocorre que o Código Brasileiro de Aeronáutica proíbe que estrangeiros detenham mais de 20% do capital das companhias aéreas nacionais¹⁵, o que descartou parte das propostas. Vejamos trecho de reportagem da Revista Época, de 15 de junho de 2006¹⁶:

Uma das propostas de última hora pela Varig foi apresentada por Antonio Carlos Dekleva, com suposto apoio da Market Street Holding Company, uma companhia canadense, segundo ele informou. “Temos 50 Boeings parados. Se não formos investir na Varig, vamos criar outra companhia no Brasil”, disse Dekleva. Entre os interessados na compra da empresa, também estão dois grupos liderados por ex-presidentes e diretores da própria Varig. Um deles é Fernando Pinto, ex-presidente da Varig que hoje preside a portuguesa TAP. O outro é José Carlos da Rocha Lima, ex-presidente da VarigLog, empresa de cargas que foi da Varig, hoje à frente da SYN logística. Segundo os especialistas, de todas as propostas na mesa, o mais forte candidato a salvar a companhia é um fundo americano, o Matlin Patterson.

Outra chance de tirar a empresa do corredor da morte mostrou-se inócua. No dia 8, quando a companhia foi a leilão, apareceu um único interessado: o grupo dos Trabalhadores da Varig (TGV). Ele não tem patrimônio nem apresentou o nome dos investidores para justificar sua oferta de US\$ 449 milhões¹⁷. Sem saída, o juiz Luiz Roberto Ayoub, da 1ª Vara de Recuperação Judicial do Rio, responsável pelo caso da companhia, adiou na semana passada, por tempo indeterminado, uma decisão sobre a proposta do TGV. Ele se lançou também em negociações com novos possíveis investidores.

Em realidade, no ano de 2006, a Varig Logística (VarigLog), constituída pelo Grupo VARIG em 2000, teve seu controle acionário transferido para a Volo do Brasil S/A. Após seis meses, no dia 20 de julho, ambas empresas adquiriram todos os ativos, aeronaves, *slots*¹⁸, fundo de comércio, rotas, marca, o CHETA¹⁹ e clientes (pelo

¹⁵ Art. 181. A concessão somente será dada à pessoa jurídica brasileira que tiver: I - sede no Brasil; II - pelo menos 4/5 (quatro quintos) do capital com direito a voto, pertencente a brasileiros, prevalecendo essa limitação nos eventuais aumentos do capital social; III - direção confiada exclusivamente a brasileiros. § 1º As ações com direito a voto deverão ser nominativas se se tratar de empresa constituída sob a forma de sociedade anônima, cujos estatutos deverão conter expressa proibição de conversão das ações preferenciais sem direito a voto em ações com direito a voto. § 2º Pode ser admitida a emissão de ações preferenciais até o limite de 2/3 (dois terços) do total das ações emitidas, não prevalecendo as restrições não previstas neste Código. § 3º A transferência a estrangeiro das ações com direito a voto, que estejam incluídas na margem de 1/5 (um quinto) do capital a que se refere o item II deste artigo, depende de aprovação da autoridade aeronáutica. § 4º Desde que a soma final de ações em poder de estrangeiros não ultrapasse o limite de 1/5 (um quinto) do capital, poderão as pessoas estrangeiras, naturais ou jurídicas, adquirir ações do aumento de capital.

¹⁶ Com base em informações de “Onde a Varig errou”, por Isabel Clemente e Nelito Fernandes, já mencionada.

¹⁷ De acordo com a Sandra Regina de Oliveira (2011, p. 244), a proposta do TGV consistia em seus créditos trabalhistas. “Havia, inclusive, a intenção de injetar na companhia 20% das contribuições depositadas no fundo de pensão Aerus (R\$ 150 milhões) e, a princípio a proposta foi homologada pela Justiça.” No final das contas, contudo, os esclarecimentos apresentados pelo TGV acerca da origem dos recursos não foram considerados suficientes nem o depósito requerido pela Justiça efetuado. Após o leilão, aliás, o governo determinou a intervenção e liquidação do Aerus (OLIVEIRA, S., 2011).

¹⁸ *Slots* são alocações de horário para operação de serviços em aeroportos, nomeadamente portões de embarque.

¹⁹ Certificado de homologação de empresas aéreas.

sistema de milhagens *Smiles*) da Viação Aérea Rio-Grandense, por meio de uma subsidiária chamada Aéreo Transportes Aéreos S/A, depois denominada VRG Linhas Aéreas S/A (QUINTELLA, 2009).

Essas três empresas formaram um conglomerado chamado de Nova Varig, que sucedeu a VARIG. Em 28 de março de 2007, a Gol Linhas Aéreas Inteligentes S/A, *holding* controladora da Gol Transportes Aéreos S/A, anunciou a compra, por intermédio da subsidiária GTI S/A, da “Nova Varig”. O Grupo Gol adquiriu todos os ativos que já haviam sido comprados da VARIG. Tudo o que era desempenhado pela VARIG, passou a sê-lo pela Nova Varig e hoje o é pelo Grupo Gol (QUINTELLA, 2009).

Quanto ao Grupo VARIG, este seguiu em recuperação judicial e passou a operar sob a bandeira FLEX, realizando voos para a própria Gol/ Nova Varig por meio de acordos. Depois de 5 anos, em 20 de agosto de 2010, sua falência foi decretada, a pedido do administrador judicial, tendo em vista a impossibilidade de a empresa arcar com suas dívidas. Suas atividades foram assumidas pela companhia TRIP Linhas Aéreas S/A²⁰.

A despeito deste desfecho, ou melhor, por sua causa, surgem algumas inquietações acerca do processo de recuperação judicial daquela que galgou o posto de maior companhia aérea do país. Especialmente sobre detalhes atrelados ao procedimento recuperatório, a exemplo da venda da unidade produtiva da companhia e suas repercussões nos trabalhadores da empresa.

1.2 A aquisição da Unidade Produtiva da VARIG por VarigLog e Volo do Brasil

Faz-se necessário, então, um parêntese acerca da criação da “nova” empresa chamada VarigLog. Conforme vimos, a VARIG entrou no século XXI já com dificuldades, sendo certo que perdia espaço no mercado interno de aviação civil. Em meio a esta realidade, no ano 2000 o Grupo Varig criou a nova empresa. Anos mais tarde, em 2006, já iniciada a recuperação judicial da companhia aérea, esta subsidiária de nome bastante semelhante foi adquirida pela Volo do Brasil S/A.

²⁰ Com base em informações de JUSTIÇA decreta falência da antiga Varig. Jornal da Tarde, São Paulo, 20 ago. 2010. Seu bolso. Disponível em: <<http://blogs.estadao.com.br/jt-seu-bolso/justica-decreta-falencia-da-antiga-varig/>>. Acesso em 30 abr. 2015.

O próximo passo foi constituírem, adquirida e adquirente, uma empresa denominada Aéreo Transportes Aéreos S/A para poderem participar do leilão da Unidade Produtiva da VARIG (UPV), porquanto nenhuma das duas tinha por finalidade social a exploração de transporte aéreo de passageiros. Destarte, a VarigLog, a Aéreo Transportes Aéreos, a Varig Engenharia e Manutenção (outra subsidiária do Grupo Varig, que foi adquirida pela TAP – Transportes Aéreos Portugueses²¹) e a Volo do Brasil passaram a constituir grupo econômico, controlado pela última empresa, e adquiriram a UPV no leilão do dia 20 de julho de 2006, por intermédio da empresa constituída. A Aéreo Transportes Aéreos S/A passou a ser denominada VRG Linhas Aéreas S/A e era controlada pela VarigLog, enquanto esta última o era pela Volo do Brasil²².

Destacamos que a venda da VarigLog para a Volo do Brasil gerou bastante polêmica à época, como, por exemplo, sobre o fato de a empresa ter sido constituída no ano de 2005, pelo fundo norte-americano Matlin Patterson, supostamente para “driblar” o limite de participação de estrangeiros em companhias aéreas imposto pelo Código Brasileiro de Aeronáutica (art. 181, §3º). A princípio, a Volo do Brasil foi uma sociedade formada pelo chinês Lap Chan, do grupo Matlin Patterson, da *Volo Logistics*, e três brasileiros. Entretanto, depois ficou comprovada que a entrada dos sócios brasileiros não havia implicado em importe de capital, tendo sido promovida apenas com a finalidade de cumprir o requisito da legislação brasileira (OLIVEIRA, S., 2011).

Diante desses dados, percebe-se quão conveniente foi a criação da VarigLog e, mais ainda, sua aquisição pela Volo do Brasil. Afinal, com a alienação da UPV, uma considerável parcela do Grupo Varig foi leiloada, deixando bastante empobrecido o antigo complexo. Não é possível afirmar ter sido essa a intenção do Grupo VARIG quando da criação da empresa de logística. Contudo, é uma conclusão inevitável que

²¹ De acordo com Sandra Regina de Oliveira (2011, p. 241), no dia “19 de outubro de 2005 foi realizada uma Assembleia Geral de Credores, na qual o BNDES apresentou uma proposta para a criação de uma Sociedade de Propósito Específico (SPE), com a finalidade de adquirir as ações de concessão de apoio financeiro aos investidores que assumissem o controle acionário dessa SPE. A TAP (Transportes Aéreos Portugueses) foi escolhida e, em 9 de novembro de 2005, as ações da VarigLog e da VEM foram transferidas para a TAP. Segundo o jornal Folha de São Paulo, a TAP só teria efetuado essas compras porque sua intenção era comprar a própria Varig no futuro, mas acabou ficando apenas com a VEM, com estrutura considerada inchada na época e muito dependente da manutenção dos aviões da Varig.”

²² Conforme o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Recurso Ordinário nº 0038000-83.2007.5.04.0003, Rel. Des. Milton Varela Dutra, 10ª Turma, julgado em 14 jul. 2011, DEJT em 21 jul. 2011.

a “criatura” serviu um propósito escuso de esvaziar os ativos de valor da VARIG através da aquisição de sua Unidade Produtiva. Uma vez que a empresa permaneceu, a venda de seus ativos para a antes subsidiária funcionou como um artifício para desvencilhar-se dos salários atrasados devidos aos trabalhadores.

Houve uma ruptura da VARIG em duas partes restando aos trabalhadores a parte “podre”, como apelidou Leonardo Quintella (2009), enquanto a parte “boa” ficou com toda a chamada unidade produtiva, sem qualquer encargo para o adquirente. Afinal, a UPV, consistente num conjunto de bens e direitos intangíveis e bens móveis necessários à operação, todos descritos no edital de leilão realizado, foi adquirida nos termos da proposta da VarigLog apresentada nos autos da recuperação judicial, sendo certo que o patrimônio vantajoso e produtivo da empresa foi objeto da alienação²³.

Jorge Luiz Souto Maior (2006) fez interessante crítica, à época, a respeito desta “nova” empresa. O magistrado mostrou-se curioso acerca do sufixo “log” e sua ausência nos registros gramaticais. Também fez notar a conveniência de acrescentar tais letras após uma palavra e permitir uma verdadeira *ressignificação*:

Pois bem, o que os gramáticos ainda não sabem é que surgiu um novo sufixo na língua portuguesa, o sufixo “log”, que tem como função alterar a identificação do objeto, embora o objeto continue sendo exatamente o mesmo. Assim, há a água e a aqualog, as duas compostas por dois átomos de hidrogênio e um de oxigênio, mas para algumas situações, como matar a sede, usa-se água, para outras, como lavar carro, usa-se aqualog, para que ninguém tenha peso na consciência de usar tão valioso elemento da natureza, essencial para a sobrevivência humana, deixando o seu carrinho mais bonito.

Claro, este novo sufixo, rapidamente, passa a ser incorporado ao mundo do direito, como forma de se mascarar a essência das relações jurídicas. Quem lançou a idéia foi a VARIG, que agora não é mais VARIG, é VARIGLOG. Com isto, dizem os adeptos da corrente da adaptação das regras gramaticais e dos institutos jurídicos à modernidade, quem tinha alguma relação jurídica com a VARIG não a mantém com a VARIGLOG, que são coisas distintas. **Se alguém tinha uma dívida com a VARIG nenhuma relação jurídica possui com a VARIGLOG. Claro, não se diz isto assim de forma tão ampla, na verdade, tenta-se fazer crer que os ex-empregados da VARIG, que foram dispensados, sem receber seus direitos, não podem buscar o adimplemento desses direitos perante a VARIGLOG, devendo fazê-lo apenas com relação à VARIG.** Ou seja, se quiserem lavar carro, terão que usar aqualog.
(SOUTO MAIOR, 2006, sem grifos no original)

²³ Conforme o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, Recurso Ordinário nº 0026400-56.2007.5.01.0033, Rel. Des. Tania da Silva Garcia, 4ª Turma, julgado em 10 dez. 2014, publicado em 12 jan. 2015.

Souto Maior trouxe, ainda, o argumento bastante levantado de ser preciso buscar a preservação da antiga empresa e a continuidade de suas atividades. Em seguida, o rebateu ressaltando que a VARIG não possuía dinheiro para pagar as suas dívidas trabalhistas, enquanto a VarigLog o tinha. Criticou, também, a sobreposição dos direitos humanos da “nova empresa” em relação aos das ex-funcionárias e dos ex-funcionários da antiga companhia. Por fim, o juiz insinua uma alternativa às pessoas que tinham crédito junto à VARIG: para se verem livres de suas obrigações junto aos bancos, lojas comerciais, etc. bastaria adicionarem “log” ao final de seus nomes e assim, livrarem-se de suas dívidas da mesma maneira.

Após serem desligadas da companhia, muitas pessoas ajuizaram reclamações trabalhistas em face da VARIG, incluindo no polo passivo também a VarigLog e a Gol, dentre outras empresas menores dos respectivos grupos econômicos. Veremos a seguir que um grande número dessas ações ainda não resultou em pagamento de verbas trabalhistas à parte reclamante. Esse detalhe é importante para depois podermos melhor compreender a que nível chegaram os impactos sofridos pelos trabalhadores com a recuperação judicial da antiga empregadora. Ao contrário do que costuma ser considerado sucessão trabalhista, na realidade, conforme sinalizou Souto Maior e como verificaremos mais tarde, os tribunais superiores entenderam pela inexistência de sucessão na transferência de parte significativa do complexo empresarial, a exemplo da Unidade Produtiva da VARIG. Essa temática será devidamente aprofundada no próximo capítulo. Antes desta discussão, no entanto, vejamos um pouco do ponto de vista de trabalhadoras(es) sobre a situação da companhia aérea.

1.3 O contexto empresarial na perspectiva dos trabalhadores

Tendo em vista ser a desproteção dos direitos dos trabalhadores da VARIG a motivação para esta pesquisa, buscou-se trazer impressões de pessoas que lá trabalhavam a respeito da empresa e também da crise que as atingiu tanto quanto à própria companhia. Assim, elaborou-se um questionário destinado a elas, permitindo o enriquecimento do presente trabalho com suas vozes.

Ressalta-se não ter sido o objetivo do referido questionário a coleta de informações precisas ou a elaboração de estatísticas. Tratava-se apenas de um

exercício empírico, com o intuito de dialogar com personagens tão importantes e, na mesma medida, tão silentes em trabalhos acadêmicos: as trabalhadoras e os trabalhadores, trazendo um pouco de sua perspectiva sobre o assunto. Neste sentido, as perguntas mais relevantes exigiam respostas abertas.

Na elaboração do questionário foram consideradas as notórias muitas reclamações trabalhistas de ex-funcionários em face da VARIG²⁴ e, de outro lado, o quão enriquecedor seria para esta pesquisa um olhar sobre as experiências de antigas(os) aeronautas e aeroviárias(os) da companhia²⁵. Logo, as perguntas estabelecidas como prioritárias assim o foram na medida em que poderiam fornecer informações referentes a motivações para o ingresso na companhia, impressões pessoais acerca do contexto da empresa e ajuizamento ou não de reclamatória trabalhista após o desligamento da companhia, bem como possibilitaria ter conhecimento dos desfechos de eventuais processos. A distribuição do questionário ocorreu através das redes sociais, para uma lista de antigas(os) colegas de trabalho dos ex-funcionários Miracy Flávia Silva Ribeiro e Norton Luiz Silva Ribeiro, contatos da autora. Desde a elaboração das perguntas até a última resposta recebida passaram-se 28 dias. É possível verificar o questionário ao final deste trabalho (anexo).

Cinquenta e nove pessoas submeteram suas respostas, de um total aproximado de 400 para as quais o questionário foi enviado. Todavia, é mister salientar que as opiniões e impressões de algumas pessoas que trabalharam na companhia de maneira alguma refletem a totalidade do que pensam as ex-funcionárias e os ex-funcionários da VARIG, mesmo porque cada pessoa vivencia e interpreta fatos como esses de maneira única. Assim, o que se procurou fazer através do exercício empírico foi conferir voz aos trabalhadores e, através das suas impressões, procurar interpretar de maneira mais viva a doutrina e a jurisprudência sobre o caso. Afinal, o “caso VARIG” é, sobretudo, o caso das pessoas que

²⁴ Com base em notícias como: STF dirá se Gol herda ações da Varig, São Paulo, Valor Econômico, 25 jul 2008. Disponível em: <<http://www.anamatra.org.br/anamatra-na-midia/stf-dira-se-gol-herda-acoes-da-varig-25-07-2008-valor-economico-o-supremo-tribunal-federal-stf-decide-em-br>>. Acesso em: 22 jun 2015.

²⁵ “Aeronauta é o profissional habilitado pelo Ministério da Aeronáutica, que exerce atividade a bordo de aeronave civil nacional, mediante contrato de trabalho.” (art. 2º, Lei 7.183, de 1984, que regula a profissão de aeronauta).

“Art 1º É aeroviário o trabalhador que, não sendo aeronauta, exerce função remunerada nos serviços terrestres de Empresa de Transportes Aéreos. (...) Art 5º A profissão de aeroviário compreende os que trabalham nos serviços: a) de manutenção; b) de operações; c) auxiliares de; d) gerais” (Decreto 1.232, de 1962, que regula a profissão de aeroviário).

trabalhavam na VARIG. Reitera-se a máxima de procurar trazer uma perspectiva bastante particular de quem viveu o cotidiano da empresa e sofre, até os dias de hoje, com a sua derrocada.

Pois bem. Para as(os) funcionárias(os) da VARIG, a empresa era muito mais que sua empregadora e fonte de sustento; significava o objetivo alcançado, uma companhia onde podiam fazer carreira, trabalhando até atingirem a aposentadoria. Uma empresa da qual se orgulhavam de participar e através da qual cresceram profissional e pessoalmente.

Foi recorrente a classificação da companhia como sólida, estável e cujo pessoal reconhecia-se e valorizava-se. Mais de uma vez a VARIG foi citada como uma segunda casa, onde colegas eram como se parte de uma grande família.

Aliás, algumas pessoas candidataram-se a uma vaga na empresa pois foram influenciadas por familiares que lá laboravam. Outras, partiram em busca da realização de um sonho de infância ao almejarem a carreira que tanto desejavam. Como outros exemplos de motivações podemos citar também o *status* da empresa na sociedade, sua estabilidade, o glamour da profissão e a vontade de conhecer outras cidades e países.

Vejamos alguns trechos de depoimentos, capazes de transmitir a importância da VARIG na vida de suas funcionárias e seus funcionários:

Era a minha segurança financeira, minha formação em cultura geral. Minha oportunidade de crescimento como ser humano, desenvolvimento pessoal, profissional e interpessoal.

Uma grande família. Exemplo de empresa. Os funcionários não trabalhavam somente pelo salário mas para fazer parte daquele universo de vender sonhos (viagens).

Uma empresa que tinha uma das melhores políticas de relacionamento com os funcionários.

Nasci quando meu pai já trabalhava há 4 anos como comissário na antiga Base GYN [Goiânia]. Significou ascensão econômica e social da minha família, face às oportunidades de conhecer outros países e culturas.

Minha segunda casa. Era uma família. Me respeitava e eu a ela. Tinha reconhecimento pelo tempo de casa, vantagens sociais e quadro de carreira definido. Pagou meus estudos desde pequeno e me acolheu para trabalhar.

Um sonho de infância. Eu “tinha” que ser tripulante da VARIG.

Por ter sido nascida e criada na Varig, sempre tive um vínculo muito mais que o empregatício. Na época, ela transmitia segurança.

Inegável o impacto sentido em função da crise pela qual a empresa passou, tamanho o seu significado na vida daquelas e daqueles que lá trabalhavam. Para além do atraso no pagamento de seus salários, bastante sinalizado nas respostas recebidas, outros aspectos lhes chamavam a atenção, de maneira a desconfiarem de que algo não corria bem com a empresa. Foram percebidos, dentre outros, atrasos em depósitos de FGTS, nas contribuições ao INSS e no pagamento de vale-transporte; pagamento parcelado dos salários; cancelamentos de rotas; diminuição da frota; falta de material para o serviço a bordo e plano de demissão voluntária.

Destacamos alguns depoimentos acerca de indícios da crise na VARIG, sinalizados por participantes da mencionada pesquisa, bem como sobre a época aproximada em que foram percebidos:

[Atraso no pagamento dos] vales transportes, tendo eu muitas vezes dado dinheiro para colegas irem trabalhar.

Em 2003/2004, eu e outros colegas chegamos a levar algumas coisas de casa, tais como café e chá, não só pela falta, mas pelo amor que tínhamos pela nossa VARIG.

Em 2003, quando alguns comissários foram afastados por licença e houve um plano de demissões voluntárias. Acredito que nessa época também não estavam depositando nosso FGTS.

Quando foram substituídos os aviões quitados por outros comprados por *leasing*; quando houve a substituição da comissaria da empresa, com a disponibilização dos empregados de anos, por empresas de *catering* terceirizadas e com a venda de bens como a Rede de Hotéis Tropical entre outros. Isso em meados dos anos 90. Benefícios tradicionais da companhia para empregados foram cortados. E a confirmação da irreversibilidade da crise veio com a entrega das concessões das rotas de Portugal e Japão, que sempre foram rentáveis e de clientela fiel.

Quando começou a faltar material para o nosso trabalho, muitos de nós compravam coisas para levar para dentro da aeronave; chegávamos nos locais de pernoite e a entrega dos quartos [nos hotéis] demorava a acontecer por causa de pagamento.

A Varig parecia estar “sempre” em crise, desde que me lembro, por isso levei algum tempo para perceber que, desta vez, a crise era “de verdade”. Não sei bem quando isso aconteceu, mas em 2003 passei a fazer trabalhos de tradução em paralelo aos voos. Já era claro para mim, ali, que eu talvez precisasse, em algum momento, de alguma outra forma de ganhar a vida.

Mesmo assim fazíamos de tudo para que os clientes não percebessem a gravidade da situação e parecia que, conforme piorava, nos dedicávamos ainda mais, como se fosse possível salvar *[a companhia]*.

Quando começaram a cortar rotas e devolver aeronaves foi o prenúncio da derrocada. As sucessivas trocas de gestores em curtos espaços de tempo também. A falta de material a bordo, onde os comissários traziam de casa alguns itens para atender aos passageiros. *[Em] 2002* que começou.

Destacamos o fato de terem respondido ao referido questionário, majoritariamente, comissárias e comissários de bordo. Assim, considerando serem profissionais desse tipo a “cara” da companhia e lidarem diretamente com os passageiros, consumidores dos serviços prestados pela VARIG, precisavam lidar com frustrações de clientes além das suas próprias, tudo sem perder o profissionalismo. Uma das pessoas participantes relata: *“ouvíamos com frequência queixas dos passageiros, insatisfeitos, e [a crise afetava] também por termos muitas vezes que improvisar, tornando o voo mais cansativo”*.

Essas falas relativas ao período de declínio da companhia remetem a um estilo de produção ao qual a VARIG não conseguiu se adaptar: o de baixos custos operacionais, privilegiando maiores lucros. Em seus momentos finais, a companhia já não tinha condições de concorrer com as outras empresas brasileiras no mercado nacional, graças ao crescimento de estratégias *low cost*, como vimos. A VARIG procurou manter, a duras penas, um estilo de aviação bastante caro em relação à nova realidade que se apresentava, e isso se refletiu no cotidiano de quem lá trabalhava, que não tinha material para desenvolver suas atividades e, por vezes, não tinha dinheiro para deslocar-se até o local de trabalho.

Na esfera profissional, o impacto da debilidade da empresa foi apontado como o medo que sentiam de perderem o emprego após tantos anos na mesma companhia e verem a carreira interrompida abruptamente. Afirmaram, ainda, o receio de não serem absorvidos pelo mercado, não conseguindo vaga em outra empresa aérea. Destacaram, também, o fato de que suas profissões eram muito técnicas e específicas, portanto, outros setores não aproveitariam facilmente essa mão-de-obra, resultado em desemprego.

Com relação ao lado pessoal, havia sensação de impotência e apreensão das(os) trabalhadoras(es) em relação à crise, no que diz respeito ao atraso, parcelamento e, finalmente, não pagamento de salários. Embora não recebessem o fruto de seu labor, as contas continuavam a aparecer. Orçamentos familiares foram profundamente afetados, padrões de vida sofreram drástica queda. A maioria das pessoas tinha filhos em idade escolar e temia não ter condições de sustentá-los. Muitas pessoas recorreram a empréstimos, tanto em instituições financeiras, quanto junto a parentes. Houve também quem tenha sofrido com problemas de saúde em função da crise. Importante atentar para o fato de que, em muitas famílias, havia mais

de uma pessoa trabalhando na VARIG, gerando uma dificuldade ainda maior para o enfrentamento da situação.

Algumas pessoas permaneceram até o fim na companhia e transparece sua sensação de terem feito tudo ao seu alcance para ajudar a empresa. Trabalharam sem sequer receber salário pois acreditavam na superação da crise e estavam dispostos a colaborar para vê-la ultrapassada. Infelizmente, a realidade mostrou-se diametralmente oposta ao desejo geral. Em função da recuperação judicial e posterior falência da companhia, houve muitas demissões, sendo certo que a maioria das pessoas que enviaram suas respostas ao questionário foi demitida. É preciso citar alguns casos de desligamento por programa de demissão voluntária e outros de pedido de demissão. Também houve quem tenha sido contratado pela companhia aérea Gol Linhas Aéreas Inteligentes S/A.

De toda sorte, a maioria das pessoas não recebeu as devidas verbas rescisórias. Algumas ajuizaram reclamação trabalhista para verem seus direitos atendidos. Dessas, algumas já foram vitoriosas quanto à sua pretensão em relação à antiga VARIG, no entanto, ainda não receberam o que lhes é devido em sede de execução pois a empresa faliu e recursos financeiros da massa falida são aguardados para que haja o pagamento dos credores, como veremos mais tarde.

Ressaltamos que muitas pessoas não foram bem-sucedidas em encontrar um novo emprego. Sem falar em inúmeros pilotos e copilotos, mão-de-obra altamente qualificada, os quais não foram absorvidos pelo mercado interno²⁶ e se viram obrigados a sair do país, distanciando-se de familiares e amigos, para procurarem novas oportunidades (OLIVEIRA, G., 2011).

Finalmente, diante das impressões colhidas, fica evidente o papel fundamental das(os) trabalhadoras(es) no funcionamento da companhia aérea. Todas as pessoas que trabalhavam na VARIG, bem como as tarefas desempenhadas, desde a manutenção de aeronaves até o atendimento ao público – enfim, o conjunto de tarefas necessárias para o seu bom funcionamento –, consolidavam o ideal de confiança e

²⁶ A historiadora salienta que o fim da empresa, de quase oito décadas, “deixou grande número de desempregados e [provocou] a conseqüente ‘exportação’ de pilotos, uma mão-de-obra de qualificação reconhecida mundialmente, cuja formação demanda altos custos e muito tempo até que sejam habilitados como copilotos e depois pilotos. *A priori*, verifica-se que a saída desta mão-de-obra, tão específica, de onerosa e demorada formação, causa prejuízos ao país que vai se ressentir da sua falta, na medida em que aumentar a demanda por pilotos.” (OLIVEIRA, G., 2011, p. 92)

serviço impecável da companhia e, conclui-se, integravam o conjunto do que podemos considerar como “empresa”.

Neste sentido, portanto, a criação e venda da VarigLog, bem como sua posterior aquisição da Unidade Produtiva da VARIG, junto ao grupo econômico encabeçado pela Volo do Brasil, consistiu não apenas em uma violação do devido processo legal, em uma perspectiva substancial, mas com ele também do primado do Estado Democrático de Direito (preâmbulo e artigos 1º, III e IV, 5º, LIV e 6º da Constituição Federal). Afinal, a transferência de parte significativa do complexo empresarial da VARIG, desconsiderando os trabalhadores da companhia, foi de encontro aos seus interesses. Uma vez que, nesse transpasse, não houve qualquer participação de personagens tão centrais no contexto da companhia aérea, não se pode considerar legítimo um processo de criação de “nova empresa” que, essencialmente, privou milhares de trabalhadores de seus empregos e de seus salários, garantidos constitucionalmente. Fica evidente que não se primou pela valorização do trabalho ou pela dignidade da pessoa humana, que deveriam justamente ter funcionado como barreiras à livre iniciativa do empregador, cuja responsabilidade social deve salvaguardar os direitos fundamentais dos trabalhadores que exercem suas atividades na empresa (ROMITA, 2013); ao contrário, o que verificamos é que o exercício do direito fundamental ao trabalho digno torna-se mera abstração (DELGADO, M.; DELGADO, G., 2013).

Em face de toda essa conjuntura, precisamos examinar a perspectiva constitucional dos direitos sociais assegurados aos trabalhadores, abordando o surgimento, interpretação e alcance desses direitos fundamentais. Faz-se necessário, ainda, analisar o que a doutrina considera como sucessão trabalhista, percorrendo as vertentes e requisitos do instituto. Finalmente, pretendemos pontuar de maneira crítica os problemas percebidos a partir da análise jurisprudencial do caso VARIG, especialmente dos tribunais superiores referentes.

CAPÍTULO 2 – A NORMATIVIDADE INSERTA NOS DIREITOS SOCIAIS, O INSTITUTO DA SUCESSÃO TRABALHISTA E O ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL A RESPEITO DO CASO VARIG

No bojo de tantas demissões e tendo em vista haver várias pessoas aguardando desfecho na Justiça no tocante ao cumprimento de seus direitos e ao recebimento das verbas devidas, é importante proceder a uma análise de tais direitos trabalhistas diante do rol de previsões constitucionais protetivas da classe trabalhadora. Para além disso, pretende-se examinar a efetividade dessa proteção através do instituto sucessório trabalhista.

Em seguida, veremos o entendimento da jurisprudência pátria no tocante à recuperação judicial da VARIG, notadamente sobre a existência ou não de sucessão trabalhista na alienação da Unidade Produtiva da companhia à VarigLog. Como se deu a aplicação do princípio protetivo nas decisões dos tribunais?

2.1 Problematização dos direitos fundamentais, de sua interpretação e seu alcance, e a realização do princípio protetivo através da sucessão trabalhista

Nos dias de hoje, é inconcebível não considerar a Constituição como ápice do ordenamento jurídico, influenciando todo ele, que deve ser interpretado de acordo com as normas contidas no Texto Constitucional (SOUZA, 2009a). No entanto, nem sempre se entendeu dessa maneira.

Somente no século passado, iniciado, verdadeiramente, após o término da Primeira Guerra Mundial e o descortinar de uma sociedade de massas e de estados de bem-estar social, e que finda com a queda do muro de Berlim – o curto século XX, de acordo com Hobsbawm – é que tivemos lições transformadoras naquele sentido (CARVALHO NETTO, 2008).

A partir de experiência institucional, segundo Menelick de Carvalho Netto (2008, p. 2), aprendemos que, contra a tradição do constitucionalismo liberal, “*matamos a cidadania quando afirmamos a supremacia do privado sobre o público*”, igualmente também a destroçamos quando, como foi feito no constitucionalismo social, “*afirmamos o primado do social sobre o privado*”.

Neste diapasão, o público e o privado requerem-se constitutiva e reciprocamente, tanto pelo respeito às diferenças, quanto do ponto de vista do direito à diferença para uma vida pública, complexa e plural, explica o professor:

Não há espaço público sem respeito aos direitos privados à diferença, nem direitos privados que não sejam, em si mesmos, destinados a preservar o respeito público às diferenças individuais e coletivas na vida social²⁷. (CARVALHO NETTO, 2003a, p. 4)

Esclarece, ainda, ser essa abordagem complexa a propósito das dicotomias modernas clássicas que as transformará “*não em paradoxos paralisantes, mas em tensões extremamente produtivas*”. E vai além para dizer que essa tensão marca a reconstrução e os limites recíprocos de democracia e constitucionalismo; logo, não haverá democracia sem limites constitucionais à vontade da maioria, nem constitucionalismo se o texto constitucional não for democrático (CARVALHO NETTO, 2003a; 2008).

Através dessa tensão e evolução do constitucionalismo, alcançamos um estágio de positivação de direitos fundamentais de segunda dimensão. Assim, no contexto do princípio da igualdade das pessoas diante do Estado, quem não têm a sua diferença específica reconhecida, levantará a sua pretensão ao reconhecimento como direito à igualdade, e o preconceito social naturalizado e inferiorizante da sociedade não terá vez no debate público. A cada nova inclusão, contudo, o círculo dos titulares de direitos fundamentais, do sujeito constitucional se fechará, abrindo, então, lugar para pessoas excluídas levantarem sua pretensão. Convém esclarecer que os direitos fundamentais só servem de base à nossa sociedade porque desmancham os nossos preconceitos enraizados, permitindo um constante acesso a um processo de inclusão refletido em novas pretensões que se manifestam quanto ao direito ao reconhecimento de diferenças específicas, como direito básico à igualdade (art. 5º, § 2º, CF), que, por sua vez, é sempre excludente. Assim, os direitos fundamentais são permanentes exatamente por podermos relê-los com uma perspectiva cada vez mais inclusiva – isto porque a cada inclusão novas exclusões tornam-se visíveis (CARVALHO NETTO, 2008; CARVALHO NETTO; COSTA, 2008).

²⁷ Segundo Menelick de Carvalho Netto, “sabemos hoje, com Michel Rosenfeld, que o sujeito constitucional há que permanecer como um processo vivo e aberto, que não pode ser corporificado, fechado, em nenhum ente, sob pena de se tornar o contrário dele próprio, privatizando o público e eliminando a liberdade enquanto direito à diferença” (2008, p. 2).

Neste sentido, temos que as diferenças existentes na sociedade ensejaram um longo processo de luta pela inclusão de direitos sociais no âmbito daqueles garantidos indistintamente, sob a premissa do direito à igualdade. Assim, os direitos fundamentais de segunda dimensão surgiram a partir da industrialização em marcha e dos impactos sociais por ela causados (MENDES; BRANCO, 2011). Ao contrário dos direitos de primeira dimensão, que exigiam uma posição negativa do Estado, de abstenção pois eram uma barreira às expansões do Poder Estatal, esses demandavam uma prestação positiva, ativa. Portanto, a violação de direitos sociais decorre de uma inércia do Estado, com a ausência de políticas públicas atinentes às demandas da população (SOUZA, 2009a).

Embora a princípio não tenham tido muita eficácia, até por sua natureza exigente em relação a prestações materiais do Estado, nem sempre alcançáveis em função de carência ou limitação de recursos, hoje os direitos sociais devem ser vistos de outra maneira. Por exemplo, o trabalho é visto como um prolongamento do indivíduo, projetando-o na sociedade e tem o condão de permitir a sobrevivência, a liberdade, a autoafirmação e a dignidade (SOUZA, 2009a).

Estabelecidos na Constituição, porquanto instrumento máximo de proteção de direitos fundamentais no Estado Democrático de Direito, os direitos sociais consubstanciam o trabalho, a saúde, a educação, a alimentação, a moradia, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, dentre outras garantias (art. 6º, *caput*, CF). Os diversos dispositivos constitucionais que conferem proteção aos trabalhadores consagram verdadeiras conquistas da classe (BONAVIDES, 2005).

Aliás, mesmo quando faz referência à ordem econômica, no artigo 170, o legislador constituinte estabelece a valorização do trabalho humano, enquanto meio para uma existência digna e para a realização da justiça social (MAUAD, 2007). Vale lembrar que os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa são fundamentos do Estado Democrático de Direito (art. 1º, CF). De acordo com Godinho Delgado (2012), a Constituição de 1988, a começar pela disposição de suas normas (que iniciam com a pessoa humana e não com o Estado), firmou os princípios base para a ordem jurídica, o Estado e a sociedade, em sua maioria tendo em destaque o trabalho. Para além disso, diz Delgado, na constituição ocupam posições importantíssimas a pessoa humana e sua dignidade, juntamente com a valorização do trabalho, principalmente do emprego, “*o que insere o ramo justralhista no coração e mente jurídicos definidores do melhor espírito da Constituição*” (2012, p. 77).

Nesta direção, temos o instituto da sucessão trabalhista, através do qual se opera, no contexto da transferência de titularidade de empresa ou estabelecimento, uma completa transmissão de créditos e assunção de dívidas trabalhistas entre alienante e adquirente envolvidos (DELGADO, M., 2012). Nas palavras de Orlando Gomes e Elson Gottschalk (1998), haverá sucessão sempre que a empresa não sofrer alteração nos fins para os quais se constituiu, permanecendo os empregados trabalhando nos mesmos postos, prestando ou podendo continuar a prestar os mesmos serviços. Complementando, Mozart Victor Russomano (1994) ensina haver sucessão, no conceito trabalhista, quando uma pessoa adquire de outra empresa, estabelecimento ou seção no seu conjunto, ou seja, na sua unidade orgânica, mesmo quando não existir vínculo jurídico de qualquer natureza entre o sucessor e o sucedido²⁸.

A temática da sucessão relaciona-se com o fenômeno da despersonalização do empregador: o obreiro não fica vinculado, através do contrato de trabalho, à pessoa física ou mesmo jurídica do empregador, mas à sua estrutura, à empresa. Assim, o contrato de trabalho é *intuitu personae* quanto ao empregado, mas não o é quanto ao empregador (JORGE NETO, 2011)²⁹. Essa condição está ligada ao caráter personalíssimo da prestação de serviços pelo trabalhador, convertendo-o em infungível, insubstituível (SOUZA, 2007).

A sucessão trabalhista, também chamada de sucessão de empregadores ou alteração subjetiva do contrato, está normatizada por dois dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, os artigos 10 e 448. O primeiro dispõe que qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não poderá afetar os direitos adquiridos pelos empregados. O outro artigo estabelece que a mudança na propriedade ou estrutura da empresa não afetará os contratos de trabalho dos empregados³⁰.

²⁸ RUSSOMANO, Mozart Victor. Comentários à CLT. 16ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1994, p. 50 apud SENA, Adriana Goulart de. A nova caracterização da sucessão trabalhista. São Paulo: LTr, 2000, p. 203.

²⁹ Ressalvadas hipóteses muito específicas, nas quais o contrato de trabalho é *intuitu personae* também quanto ao empregador, a exemplo da relação entre um assessor parlamentar e o deputado contratante. (RODRIGUES, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 1993, p. 184 apud SOUZA, Marcelo Papaléo. Sucessão de empregadores diante da nova lei de falência. Revista do TST, Brasília, v. 73, n. 4, p. 93-110, out./dez. 2007.)

³⁰ Convém esclarecer uma questão interpretativa, como bem sinaliza Godinho Delgado (2012): as alterações jurídicas às quais quer referir-se a CLT são aquelas a ocorrer na estrutura jurídica do titular da empresa, seja pessoa física, seja jurídica, que detém o controle da empresa e seus estabelecimentos. Ou seja, havendo mudança na estrutura da *empresa* (ex.: transformação no tipo

A partir do fenômeno da despersonalização do empregador podemos entender porque a alienação da empresa por seu titular não pode implicar em consequências relevantes para os contratos de trabalho: seria injusto atentar contra a situação na qual se encontra o empregado, uma vez que, no fundo, o empregador (empresa) não mudou (GOMES; GOTTSCHALK, 1998). No mesmo sentido, Russomano (1992) explica que, se é à empresa que o trabalhador está “enlaçado”, ainda que a pessoa do empregador mude, a empresa permanece e, logo, deve permanecer também não só o contrato celebrado, como os *direitos adquiridos pelo empregado*³¹. Por exemplo, direito a receber salários em atraso, como já assentou-se ter ocorrido com ex-funcionários da VARIG.

Podemos perceber uma intrínseca ligação entre o instituto sucessório trabalhista e o desígnio do princípio normativo protetor encartado na Constituição e, a partir dela, refletido no restante do Direito do Trabalho. Uma vez que é atividade garantidora da dignidade da pessoa humana, o trabalho deve ser protegido. Diante da previsão constitucional de garantia dos direitos sociais, os dois dispositivos celetistas supramencionados são instrumentos para ver as relações empregatícias asseguradas, observando os ditames constitucionais de valorização dos trabalhadores, seus direitos adquiridos, seu salário e, principalmente, seu emprego. Neste sentido é que se defende não ser possível qualquer alteração na estrutura das empresas de maneira a provocar impactos nos contratos de trabalho.

Destaca Godinho Delgado (2012) que o caráter genérico e impreciso das expressões utilizadas nos dispositivos celetistas, principalmente “*qualquer alteração*” e “*afetar os contratos*”, tem permitido à jurisprudência ampliar o sentido do instituto em comparação à interpretação da doutrina e jurisprudência clássicas, a leitura tradicional que se costuma fazer dos artigos da CLT. Assim, podemos considerar existirem *situações tradicionais de sucessão* e *situações novas de sucessão* (DELGADO, M., 2012). Quanto à primeira modalidade, citamos a alteração na estrutura formal da pessoa jurídica que contrata a força de trabalho (ex.: a fusão que pretendiam implementar da VARIG com a TAM) e também a substituição do antigo

jurídico da sociedade) não haverá consequências para os contratos de trabalho acima referidos. Qualquer modificação na modalidade societária manterá os antigos contratos, preservando seus efeitos.

³¹ RUSSOMANO, Mozart Victor. Comentários à CLT. Rio de Janeiro: Forense, 1992, p. 402 apud MAUAD, Marcelo José Ladeira. Os direitos dos trabalhadores na lei de recuperação e falência de empresas. São Paulo: LTr, 2007, p. 178.

titular passivo da relação empregatícia por outra pessoa física ou jurídica (ou seja, aquisições de estabelecimentos isolados ou mesmo da empresa na sua integralidade – como a alienação da UPV).

Esses dois tipos tradicionais citados normalmente são acompanhados de continuidade da prestação de serviços pelos trabalhadores. Contudo, essa circunstância não é sempre verificada na sucessão trabalhista. Isto é, pode restar caracterizada a sucessão sem haver a continuidade da prestação laborativa. Esse detalhe é que foi gradativamente observado pela jurisprudência mais moderna, em virtude de transformações no mercado empresarial, e resultou em *situações novas de sucessão* no âmbito trabalhista, devido à leitura mais ampla dos artigos celetistas. A nova interpretação considera serem o objetivo e o sentido do instituto justralhista a garantia de que qualquer mudança intra ou interempresarial não poderá afetar os contratos de trabalho. Portanto, verificada a alteração, estará configurada a sucessão de empregadores, independentemente de haver continuidade na prestação de serviços³² (DELGADO, M., 2012).

De acordo com essa vertente, a alienação ou transferência de parte significativa do estabelecimento ou da empresa, de modo a atingir consideravelmente os contratos de trabalho configurará a sucessão trabalhista. Conforme Godinho Delgado (2012), o significado disso é que, caso a separação de bens, obrigações e relações jurídicas de um complexo empresarial tenha o objetivo de transferir parte relevante dos ativos saudáveis para outro titular, mantendo o que sobrou no antigo complexo, serão afetados, sim, os contratos de trabalho. Logo, restará configurada a sucessão trabalhista quanto ao novo titular.

Ora, como as pessoas que trabalhavam na VARIG não viram seus direitos adimplidos demandando-os em juízo em face da empresa arrematante, tampouco puderam receber o que lhes é devido da antiga empregadora, indubitavelmente houve transferência para outro titular de uma fração importante do complexo empresarial,

³² Godinho Delgado (2012) aponta a importância deste requisito para a análise de uma série de situações fático-jurídicas sem, contudo, consistir, atualmente em característica imprescindível à existência do instituto justralhista. A continuidade da prestação laborativa, junto da observância do primeiro requisito, torna incontestável a incidência dos dispositivos celetistas. Porém, a falta desse segundo requisito conduz o operador de direito à análise mais minuciosa da situação, uma vez que não é toda a transferência interempresarial que ensejará a caracterização da sucessão trabalhista, mas apenas aquela que afetar significativamente os contratos de trabalho (sob pena de observar-se o instituto em qualquer negócio interempresarial). Por outro lado, estará caracterizada a sucessão de empregadores caso haja a continuidade da prestação laborativa, ainda que a transferência não tenha implicado de maneira significativa os contratos empregatícios.

afetando os contratos de trabalho. A conclusão lógica seria pela caracterização da sucessão trabalhista no caso da aquisição da UPV pela VarigLog – e posteriormente, a compra da “Nova Varig” (VRG) pela Gol.

Outro destaque da doutrina tradicional diz respeito à compatibilidade da sucessão trabalhista com qualquer título jurídico capaz de operar a transferência de universalidades³³ no Direito pátrio: compra, venda, arrendamento, etc. Destacamos uma situação concreta de importância: a viabilidade ou não da sucessão em hipóteses de alteração havida em *empresa concessionária de serviço público*. O entendimento majoritário quanto à referida situação é o de que, ao assumir o acervo da empresa anterior, ou mantendo parte das relações jurídicas contratadas pela concessionária anterior, a nova empresa submete-se às regras dos dispositivos celetistas³⁴. Isto é, frisamos, a nova empresa VarigLog (o mesmo aplica-se à Gol, pois posteriormente adquiriu a “Nova Varig”) deveria ter sido submetida às disposições da CLT no tocante à sucessão trabalhista, em atendimento aos melhores interesses dos trabalhadores.

Bem, com relação aos efeitos da sucessão trabalhista, compete reiterar ser o objetivo último do instituto a intangibilidade dos contratos de trabalho celebrados entre os empregados e o complexo empresarial em processo de alteração ou transferência. Novamente: cuida-se de evitar que haja qualquer modificação capaz de afetar significativamente os contratos empregatícios.

A sucessão trabalhista implica em imediata transferência de obrigações e direitos contratuais do antigo titular do empreendimento para o seu sucessor. Logo, o novo titular da empresa ou sua parcela transferida passa a ser responsável pelos contratos de trabalho firmados anteriormente ao transpasse – quanto àqueles posteriores a este evento, indubitavelmente, são responsabilidade do novo

³³ Importa salientar observação quanto a transferência de universalidades: a transferência de coisas singulares não enseja a aplicação dos artigos 10 e 448 da CLT, pois não compõem universalidade de fato (ex.: máquinas da empresa). Assim, a empresa constitui uma universalidade cujos elementos individuais podem mudar sem que a unidade do conjunto sofra alterações. O único elemento capaz de fragmentar a empresa caso alterado é o fim ao qual ela se propõe. Conforme Gomes e Gottschalk, “se [a empresa] vinha produzindo um determinado produto e é reconvertida à produção de outro diferente, com a exigência de novas técnicas, novos equipamentos, novas matérias-primas, surge outra unidade econômica” (1998, p. 107).

³⁴ Godinho Delgado (2012) aborda ainda outras duas: uma referente aos efeitos do arrendamento na sucessão trabalhista; e a outra, à aplicabilidade dos artigos 10 e 448 da CLT nas aquisições por hasta pública. Na primeira situação não haveria óbices para a incidência das normas consolidadas em casos de arrendamento de empresas ou estabelecimentos. Já a situação seguinte (transferência via hasta pública) consiste em exceção à CLT, segundo entendimentos de que os dispositivos da hasta pública sejam passíveis de elidir a incidência da sucessão de empregadores. Entretanto, ainda assim é relevante para o efeito elisivo aqui relatado a previsão nos editais de hasta pública da ruptura propiciada pela aquisição do patrimônio a ser arrematado.

empregador³⁵. Assim, o sucedido passa a responder por todas as repercussões dos referidos contratos: as atuais, as futuras e mesmo as passadas.

Direitos e obrigações empregatícios transferem-se, imperativamente, por determinação legal, em virtude da transferência interempresarial operada. Ativos e passivos trabalhistas – toda a história do contrato – transferem-se em sua totalidade ao novo empregador. Trata-se, assim, de efeitos jurídicos plenos, envolvendo tempo de serviço, parcelas contratuais do antigo período, pleitos novos com relação ao período iniciado com a transferência, etc (DELGADO, M., 2012, p. 427).

No tocante ao empregador sucedido, de outra feita, segundo Godinho Delgado (2012), de maneira geral, não haverá nenhuma responsabilidade em relação aos contratos de trabalho firmados antes da ocorrência da transferência; nem mesmo de maneira solidária ou subsidiária, porquanto a figura sucessória trabalhista significa a assunção, pelo arrematante, do papel de empregador na sua integralidade, respondendo por toda a história dos contratos de trabalho³⁶.

Por fim, temos que a doutrina tradicional entende pela configuração do instituto da sucessão de empregadores em circunstâncias que representem prejuízo para trabalhadoras e trabalhadores, no tocante a alterações nos contratos empregatícios, a partir da transferência de titularidade de empresa ou mesmo transferência de parte do complexo empresarial. Reforçamos que a empresa sucessora assume tanto o ativo quanto o passivo da outra, dando continuidade aos negócios (RUSSOMANO, 1992)³⁷.

Ademais, no artigo 5º, parágrafo 1º da Constituição está prevista a aplicação imediata dos direitos e garantias fundamentais. Reitera-se o fato de que a tais direitos vinculam-se, a um só tempo, órgãos públicos e particulares, os primeiros aplicando-

³⁵ Segundo o ministro Godinho Delgado (2012), existe uma prática, bastante comum, de incluir no contrato de transferência interempresarial uma cláusula de não responsabilização. O objetivo seria isentar o adquirente de quaisquer responsabilidades relativas aos contratos de trabalho anteriores ao transpasse. Nesse caso, o empregador sucedido permanece responsável pelo passivo trabalhista até o momento da transferência de titularidade. Entretanto, cláusulas deste tipo não têm nenhuma relevância para o Direito do Trabalho, uma vez que, para a Consolidação das Leis do Trabalho, os débitos trabalhistas transferem-se, automaticamente, ao adquirente e a CLT é um conjunto de normas imperativas.

³⁶ No entanto, diz Delgado (2012), a jurisprudência tem inferido dos dispositivos celetistas atinentes ao instituto justralhista (arts. 10 e 448) a existência de responsabilidade subsidiária do antigo empregador pelos débitos trabalhistas desde que a modificação ou transferência empresarial tenha ocorrido de modo a afetar contratos de trabalho. Portanto, conforme ensina o ministro, o entendimento jurisprudencial tem se ampliado quanto às hipóteses de responsabilização subsidiária, não mais restringindo sua incidência a situações de fraude (arts. 9º, CLT; 159, CC/1916; 186, CC/2002; c/c art. 8º, § único, CLT).

³⁷ RUSSOMANO, Mozart Victor. Comentários à CLT. Rio de Janeiro: Forense, 1992, p. 402 apud MAUAD, Marcelo José Ladeira. Os direitos dos trabalhadores na lei de recuperação e falência de empresas. São Paulo: LTr, 2007, p. 178.

os e os segundos, cumprindo-os³⁸. O Judiciário especificamente encontra-se investido do poder-dever de aplicar imediatamente as normas que preveem direitos fundamentais e garantir sua eficácia. Nem mesmo a ausência de concretização deverá constituir óbice à aplicação imediata das referidas normas, porquanto o Poder Judiciário também está autorizado a preencher possível lacuna utilizando-se de analogia, costumes e princípios gerais de Direito (art. 4º, Lei de Introdução ao Código Civil) (SARLET, 2011).³⁹

Mesmo considerando ser a Constituição o veio condutor para ver assegurados os direitos fundamentais dos trabalhadores, é preciso reconhecer que as normas constitucionais por si sós pouco significam; o problema dos textos sempre foi e continua sendo a aplicação que lhes é conferida (CARVALHO NETTO; COSTA, 2008).

Enquanto ao legislador cabe uma espécie de cegueira em relação a especificidades das particularidades concretas para elaborar leis constitucionais, sua aplicação exige sensibilidade às tais particularidades únicas daquela determinada situação concreta de aplicação. O profissional do Direito, portanto, deve ampliar sua percepção para apreender o complexo ordenamento de princípios em tensão, que devem estar presentes para que o aplicador possa produzir justiça a cada situação específica (CARVALHO NETTO, 1996; 2008).

Diante de tudo o que abordamos até aqui, sendo certo que várias pessoas que trabalhavam na VARIG não receberam as verbas rescisórias às quais tinham direito, e considerando, ainda, o fato de boa parte delas ter ajuizado reclamação trabalhista em face da antiga empregadora, pergunta-se: Qual foi a aplicação dada aos direitos fundamentais? Podemos considerar o procedimento adotado uma representação adequada do patamar de proteção jurídica constitucional endereçada a trabalhadores?

³⁸ Conforme Arion Sayão Romita (2013), os direitos fundamentais têm posição de destaque no ordenamento jurídico e influenciam não apenas o Poder Público, como também a esfera privada, consistindo em parâmetros que devem reger a interpretação de todas as normas infraconstitucionais, inclusive aquelas relativas às relações de trabalho.

³⁹ SARLET, Ingo Wolfgang. A eficácia dos direitos fundamentais. 10ª ed. Porto Alegre: Livraria dos Tribunais, 2011, p. 147, apud SOUZA, Marcelo Papaléo de. A recuperação judicial e os direitos fundamentais trabalhistas. São Paulo: Atlas, 2015.

2.2 Análise crítica do entendimento jurisprudencial atinente ao caso VARIG

Neste tópico será ventilada a jurisprudência relativa à companhia aérea, nomeadamente, a discussão sobre a competência material para decidir se há ou não sucessão trabalhista no caso de empresas em procedimento de recuperação judicial, bem como o entendimento do Supremo Tribunal Federal acerca da configuração do instituto sucessório nessas situações. Aqui se faz uma análise equipada, a um só tempo, das impressões dos antigos funcionários da companhia sobre as situações desrespeitosas pelas quais passaram nas etapas finais da VARIG e do exame que fizemos dos direitos fundamentais e da sua efetivação no bojo da sucessão trabalhista. Em suma, esta parte final do trabalho busca expor o que ocorreu de fato no caso VARIG diante do Judiciário, para contrapor a realidade com a teoria que sintetizamos anteriormente.

Pois bem. Como somente é permitida a habilitação do crédito trabalhista no juízo da falência após ser apurado, na justiça especializada, o valor devido pela empresa em recuperação judicial⁴⁰, analisemos um argumento recorrente em sede de reclamação trabalhista: a suposta sucessão pela empresa arrematante da chamada Unidade Produtiva da VARIG (UPV) quanto às verbas devidas aos trabalhadores. Nesta seara, a quem caberia decidir a respeito da existência ou não de sucessão trabalhista – à Justiça Comum ou à Justiça do Trabalho?

Nessa discussão estava em jogo, essencialmente, qual ponto de vista seria adotado pelo julgador, se o da empresa ou se o dos trabalhadores. As varas empresariais especificamente e a Justiça Comum como um todo tendem a priorizar a saúde das empresas por cujas demandas concursais são responsáveis, utilizando-se do argumento de a continuidade das atividades empresarias significar, em último caso, a manutenção dos postos de trabalho e do emprego dos trabalhadores.

Em contrapartida, a Justiça do Trabalho, inegavelmente, tem um condão protetivo da parte mais frágil das relações de trabalho, ou seja, as trabalhadoras e os trabalhadores. A Especializada, aliás, inclui-se num contexto de importantes vitórias

⁴⁰ Até então, a demanda deve ser processada no âmbito da Justiça do Trabalho, conforme o artigo 6º, parágrafo 2, da Lei nº 11.101/2005: "(...) § 2º É permitido pleitear, perante o administrador judicial, habilitação, exclusão ou modificação de créditos derivados da relação de trabalho, mas as ações de natureza trabalhista, inclusive as impugnações a que se refere o art. 8º desta Lei, serão processadas perante a justiça especializada até a apuração do respectivo crédito, que será inscrito no quadro-geral de credores pelo valor determinado em sentença."

da classe trabalhadora ao longo de muitos anos de luta a respeito de suas demandas. Seria, claro, a escolha mais lógica tendo em vista ser essa Justiça estruturalmente garantidora dos direitos sociais da classe trabalhadora.

Há diversas opiniões acerca deste tema e afiliam-se tanto à corrente defensora da Justiça Comum enquanto responsável pela decisão, quanto àquela que entende ser competente a Justiça do Trabalho.

Como representante da primeira corrente podemos citar o juiz de Direito Luiz Roberto Ayoub – titular da 1ª Vara Empresarial do Rio de Janeiro e responsável pelo processo de recuperação judicial da VARIG – para quem a competência para decidir questões referentes ao plano de recuperação judicial é da vara empresarial, principalmente por uma questão de coerência, digamos. Por ocasião do 1º Curso de Formação Continuada em Falência e Recuperação Judicial no Processo do Trabalho, promovido pela Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT), em 2007, o juiz sustentou que, caso a competência para dizer sobre a existência de sucessão fosse da Justiça do Trabalho haveria um “*tumulto enorme na condução do processo*”, pois em algumas reclamações haveria decisões no sentido de haver sucessão e em outras, não (AYOUB, 2007, p. 76).

De outro lado, citamos o Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte (2007), a apontar que a Emenda Constitucional nº 45, de 2004 estabeleceu uma ampliação na competência da Justiça do Trabalho, a qual agora cabe dirimir conflitos oriundos da relação de trabalho, não mais apenas da relação entre empregado e empregador. Segundo Agra Belmonte, a sucessão é uma questão derivada do trabalho, suscetível de gerar efeitos de natureza trabalhista, assim, a única justiça passível de decidir tal questão, de dizer sobre a existência ou não de sucessão para efeitos de responsabilização, por tratar-se de matéria tipicamente trabalhista, seria a Justiça do Trabalho. Acredita, ainda, ser a justiça especializada a maior interessada em ver garantidos os empregos, satisfeitos os credores e que as empresas tenham continuidade.

Porém, ao tratar a respeito da competência para decidir sobre sucessão trabalhista na recuperação judicial de empresas, em 2007, o Superior Tribunal de Justiça entendeu ser competente o juízo da 1ª Vara Empresarial do Rio de Janeiro⁴¹.

⁴¹ Conforme o Superior Tribunal de Justiça, Conflito de Competência nº 61.272/RJ, Rel. Min. Ari Pargendler, 2ª Seção, julgado em 25 abr. 2007, DJe 25 jun. 2007: “CONFLITO DE COMPETÊNCIA. 1. CONFLITO E RECURSO. A regra mais elementar em matéria de competência recursal é a de que as

Mais tarde, tal entendimento foi ratificado, digamos, com o julgamento, pelo Supremo Tribunal Federal, do Recurso Extraordinário nº 583.955/DF⁴². Os tribunais superiores, portanto, posicionaram-se pelo privilégio da empresa em comparação com os interesses dos trabalhadores. Eventualmente, o juiz responsável pelo caso entendeu pela inexistência de sucessão quanto a obrigações de cunho trabalhista – o que depois se confirmou no Supremo Tribunal Federal, quando do julgamento da ADI 3434-2/DF⁴³.

Desta feita, decisões da Justiça do Trabalho que já haviam sido emitidas no sentido de declarar a empresa arrematante sucessora da antiga empregadora no que diz respeito a obrigações trabalhistas “caíram por terra”. Logo, ainda que em primeira instância um ex-trabalhador tivesse uma vitória (com decisão pela existência de

decisões de um juiz de 1º grau só podem ser reformadas pelo tribunal a que está vinculado; o conflito de competência não pode ser provocado com a finalidade de produzir, *per saltum*, o efeito que só o recurso próprio alcançaria, porque a jurisdição sobre o mérito é prestada por instâncias (ordinárias: juiz e tribunal; extraordinárias: Superior Tribunal de Justiça e Supremo Tribunal Federal). 2. LEI DE RECUPERAÇÃO JUDICIAL (Lei nº 11.101, de 2005). A Lei nº 11.101, de 2005, não teria operacionalidade alguma se sua aplicação pudesse ser partilhada por juízes de direito e juízes do trabalho; competência constitucional (CF, art. 114, incs. I a VIII) e competência legal (CF, art. 114, inc. IX) da Justiça do Trabalho. Conflito conhecido e provido para declarar competente o MM. Juiz de Direito da 1ª Vara Empresarial do Rio de Janeiro.”.

⁴² Conforme o Supremo Tribunal Federal, Recurso Extraordinário nº 583.955/DF, Rel. Min. Ricardo Lewandowski, Tribunal Pleno, julgado em 28 maio 2009, DJe em 9 jun. 2009: “EMENTA: CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. EXECUÇÃO DE CRÉDITOS TRABALHISTAS EM PROCESSOS DE RECUPERAÇÃO JUDICIAL. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA ESTADUAL COMUM, COM EXCLUSÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO. INTERPRETAÇÃO DO DISPOSTO NA LEI 11.101/05, EM FACE DO ART. 114 DA CF. RECURSO EXTRAORDINÁRIO CONHECIDO E IMPROVIDO. I – A questão central debatida no presente recurso consiste em saber qual o juízo competente para processar e julgar a execução dos créditos trabalhistas no caso de empresa em fase de recuperação judicial. II – Na vigência do Decreto-lei 7.661/1945 consolidou-se o entendimento de que a competência para executar os créditos ora discutidos é da Justiça Estadual Comum, sendo essa também a regra adotada pela Lei 11.101/05. III – O inc. IX do art. 114 da Constituição Federal apenas outorgou ao legislador ordinário a faculdade de submeter à competência da Justiça Laboral outras controvérsias, além daquelas taxativamente estabelecidas nos incisos anteriores, desde que decorrentes da relação de trabalho. IV – O texto constitucional não o obrigou a fazê-lo, deixando ao seu alvedrio a avaliação das hipóteses em que se afigure conveniente o julgamento pela Justiça do Trabalho, à luz das peculiaridades das situações que pretende regradar. V – A opção do legislador infraconstitucional foi manter o regime anterior de execução dos créditos trabalhistas pelo juízo universal da falência, sem prejuízo da competência da Justiça Laboral quanto ao julgamento do processo de conhecimento. VI - Recurso extraordinário conhecido e improvido.”.

⁴³ Conforme o Supremo Tribunal Federal, Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 3934-2/DF, Rel. Min. Ricardo Lewandowski, Tribunal Pleno, julgado em 27 maio 2009, DJe 6 nov. 2009: “EMENTA: AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. ARTIGOS 60, PARÁGRAFO ÚNICO, 83, I E IV, c, E 141, II, DA LEI 11.101/2005. FALÊNCIA E RECUPERAÇÃO JUDICIAL. INEXISTÊNCIA DE OFENSA AOS ARTIGOS 1º, III E IV, 6º, 7º, I, E 170, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL de 1988. ADI JULGADA IMPROCEDENTE. I – Inexiste reserva constitucional de lei complementar para a execução dos créditos trabalhistas decorrente de falência ou recuperação judicial. II – Não há, também, inconstitucionalidade quanto à ausência de sucessão de créditos trabalhistas. III – Iguamente não existe ofensa à Constituição no tocante ao limite de conversão de créditos trabalhistas em quirografários. IV – Diploma legal que objetiva prestigiar a função social da empresa e assegurar, tanto quanto possível, a preservação dos postos de trabalho. V - Ação direta julgada improcedente.” (BRASIL, 2009).

sucessão trabalhista), recurso da parte reclamada era posteriormente provido. Neste sentido:

Ementa: VARIG S.A. RECUPERAÇÃO JUDICIAL. 'A Lei nº 11.101, de 2005, não teria operacionalidade alguma se sua aplicação pudesse ser partilhada por juízes de direito e juízes do trabalho; competência constitucional (CF, art. 114, incs. I a VIII) e competência legal (CF, art. 114, inc. IX) da Justiça do Trabalho. Conflito conhecido e provido para declarar competente o MM. Juiz de Direito da 1ª Vara Empresarial do Rio de Janeiro' (STJ, CC 61.272/RJ, 2ª Seção, Ministro Ari Pargendler, DJ 25.6.2007).

A teor do voto condutor do Ministro Ari Pargendler, havendo divergência sobre a ocorrência ou não de sucessão em débito trabalhista, no processo de recuperação judicial da VARIG S.A., na forma da Lei nº 11.101 /2005, subsiste apenas a competência da justiça comum estadual sobre a matéria. Isso porque somente o juiz que processa o pedido de recuperação judicial poderá evitar que se inviabilize a recuperação judicial, que tramita sob o pressuposto de que o adquirente da unidade produtiva não é sucessor do antigo empregador nas obrigações trabalhistas. Recurso da segunda reclamada provido. (...)

(RO 01192-2006-009-10-00-8/DF, Rel. Des. André R. P. V. Damasceno, 1ª Turma, TRT 10ª região, julgado em 30 jun. 2009, publicado em 10 jul. 2009).

Assim, sob o argumento de ser o juízo da recuperação o único capaz de evitar que a reestruturação da empresa seja impossibilitada, porquanto seja supostamente inegável a inexistência de sucessão em débitos trabalhistas pelo arrematante, desconsiderou-se a competência constitucional da justiça especializada em dirimir todas as questões relacionadas a matérias trabalhistas. Efetivamente, sinalizando a suposta prioridade da saúde da empresa sobre os direitos fundamentais da classe trabalhadora, melhor resguardados pela Justiça do Trabalho.

Importante destacar que em determinados julgados, os Tribunais Regionais do Trabalho da 1ª, 4ª e 10ª Regiões adotaram posicionamento em sentido favorável à sucessão pela empresa arrematante nas obrigações trabalhistas da arrematada⁴⁴.

Como exemplo, temos, dentre outros, os seguintes julgados:

SUCESSÃO TRABALHISTA. VARIG S/A.

É fato incontroverso nos autos que a empresa Aéreo Transportes Aéreos S/A, pertencente ao grupo econômico da VarigLog, adquiriu a Unidade Produtiva da Varig S/A, denominada de UPV (Unidade Produtiva Varig), continuando com a mesma atividade econômica. Não há dúvidas, portanto, de que ocorreu a sucessão trabalhista, na forma dos arts. 10 e 448 da CLT, vez que houve transferência da unidade econômica-jurídica e continuação da exploração da mesma atividade econômica. E, no caso de sucessão trabalhista, a empresa sucessora responde por todos os direitos trabalhistas inadimplidos, inclusive

⁴⁴ RO 00642006420085010072, Rel. Des. Celio Juacaba Cavalcante, 10ª Turma, TRT 1ª Região, julgado em 26 out. 2011, publicado em 17 nov. 2011 (BRASIL, 2011); RO 0077700-35.2008.5.04.0002, Rel. Des. Denise Pacheco, 10ª Turma, TRT 4ª Região, julgado em 27 set. 2012, DEJT em 4 out. 2012 (BRASIL, 2012); RO 00245-2007-012-10-00-7, Rel. Des. Pedro Luis Vicentin Foltran, 1ª Turma, TRT 10ª Região, julgado em 2 abr. 2008, publicado em 11 abr. 2008 (BRASIL, 2008); RO 00122-2009-010-10-00-5, Rel. Des. Grijalbo Fernandes Coutinho, 2ª Turma, TRT 10ª Região, julgado em 8 jun. 2010, DEJT em 18 jun. 2010 (BRASIL, 2010).

aqueles relativos ao contrato de trabalho mantido em período anterior à sucessão.

(RO 0144000-60.2006.5.01.0057, Rel. Antonio Carlos Areal, 5ª Turma, TRT 1ª Região, julgado em 17 jan. 2011, publicado em 3 fev. 2011).

EMENTA: SUCESSÃO DE EMPREGADORES - RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA - RECUPERAÇÃO JUDICIAL.

1. A alteração da estrutura jurídica da empresa não afeta os contratos de emprego. Aplicação dos artigos 10 e 448 da CLT.

2. Responde a arrematante dos bens da unidade produtiva pelos créditos decorrentes da legislação do trabalho. O parágrafo único do artigo 60 da Lei nº 11.101/2005 excepciona apenas as obrigações de natureza tributária.

(RO 0044300-15.2008.5.04.0007, Rel. Des. Ricardo Tavares Gehling, 4ª Turma, TRT 4ª Região, julgado em 19 ago. 2009, DEJT em 31 ago. 2009).

Em ambos casos, uma vez que restou caracterizada a sucessão trabalhista, declarou-se a condenação da empresa arrematante quanto ao dever de arcar com os créditos decorrentes da legislação do trabalho, em consonância com os artigos 10 e 448 da CLT, os quais estabelecem a inalterabilidade dos contratos de trabalho ainda que haja mudança na estrutura jurídica da empresa.

Contudo, mesmo nesses casos em que o Regional se pronunciava pela existência de sucessão, em instância extraordinária os recursos das empresas eram providos, uma vez que o Tribunal Superior do Trabalho se posicionou pela ausência de sucessão nos casos de recuperação judicial, principalmente após o julgamento da ADI 3934/DF pelo Supremo, conforme se depreende a partir da leitura de ementas de julgados daquela Corte:

Ementa: RECUPERAÇÃO JUDICIAL. SUCESSÃO TRABALHISTA. GRUPO ECONÔMICO. AQUISIÇÃO DA UNIDADE PRODUTIVA.

1. O Supremo Tribunal Federal, quando do julgamento da ADI nº 3.934/DF, declarou a constitucionalidade do artigo 60, parágrafo único, da Lei nº 11.101/2005, que exclui a responsabilidade do adquirente de filial ou de unidade produtiva de empresa em recuperação judicial.

2. Com efeito, tem decidido esta Corte superior que a aquisição de filial ou de unidade produtiva em processo de recuperação judicial não implica sucessão trabalhista. Precedentes.

3. Nesse contexto, merece reforma a decisão proferida pela Corte de origem, a fim de se excluir a Varig Logística S.A. do polo passivo da demanda.

4. Recurso de revista conhecido e provido.

(RR 117400-17.2006.5.02.0043, Rel. Min. Lelio Bentes Corrêa, 1ª Turma, julgamento em 22 abr. 2015, DEJT em 24 abr. 2015).

Ementa: I - RECURSO DE REVISTA DA 6ª RECLAMADA. PROCESSO ELETRÔNICO - COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. RECUPERAÇÃO JUDICIAL DE EMPRESA. A competência da Justiça do Trabalho para processamento de ações de conhecimento em que figure como ré empresa em recuperação judicial é assegurada, nos termos do art. 114 da Constituição Federal, pelo art. 6º, § 2º, da Lei nº 11.101/2005, de acordo com o qual "as ações de natureza trabalhista, inclusive as impugnações a que se refere o art. 8º desta Lei, serão processadas perante a justiça especializada

até a apuração do respectivo crédito, que será inscrito no quadro-geral de credores pelo valor determinado em sentença". Recurso de revista não conhecido.

EMPRESA EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL. INEXISTÊNCIA DE SUCESSÃO TRABALHISTA. ILEGITIMIDADE PASSIVA AD CAUSAM DA ARREMATANTE. Em face do julgamento objetivo da ADI nº 3934/DF pelo STF, com eficácia *erga omnes* (Rel. Min. Ricardo Lewandowski, 27/5/2009), no qual foi reconhecida a constitucionalidade do art. 60, parágrafo único, da Lei nº 11.101/2005, esta Corte firmou entendimento de que não há sucessão trabalhista em situações de alienação judicial prevista em plano de recuperação judicial de empresas, uma vez que, por força da expressa determinação legal, tal alienação é livre de qualquer ônus. Desse modo, a arrematante é parte ilegítima para figurar no polo passivo do processo, devendo ser excluída da lide. Recurso de revista conhecido e provido. (...) (ARR 55900-30.2008.5.04.0008, Rel. Min. Márcio Eurico Vitral Amaro, 8ª Turma, julgamento em 22 abr. 2015, DEJT em 24 abr. 2015).

Cumprido destacar, conforme Fabio João Rodrigues (2008), que embora a alienação judicial seja permitida pela Lei nº 11.101/2005, em situações de recuperação de empresas, sem que haja ônus para o arrematante (art. 60 e § único), ao contrário do que trata o artigo 141 da Lei, inserido no capítulo que aborda a hipótese de *falência*⁴⁵, o crédito trabalhista não está excepcionado em caso de recuperação judicial:

Art. 60. Se o plano de recuperação judicial aprovado envolver alienação judicial de filiais ou de unidades produtivas isoladas do devedor, o juiz ordenará a sua realização, observado o disposto no art. 142⁴⁶ desta Lei.

Parágrafo único. O objeto da alienação estará livre de qualquer ônus e não haverá sucessão do arrematante nas obrigações do devedor, inclusive as de natureza tributária, observado o disposto no § 1º do art. 141 desta Lei.

Ressalta-se que na falência o legislador afastou propositalmente a sucessão, com o objetivo de facilitar a negociação em hasta pública do conjunto de bens corpóreos e incorpóreos do falido, situação não observada quando o arremate decorrer de plano de recuperação judicial.

Rodrigues (2008) conclui que, tendo em vista não ter sido a intenção do legislador determinar tratamento igual a institutos diferentes, não haveria óbice para o reconhecimento da sucessão do arrematante no que toca aos débitos trabalhistas já

⁴⁵ "CAPÍTULO V, DA FALÊNCIA (...) Art. 141. Na alienação conjunta ou separada de ativos, inclusive da empresa ou de suas filiais, promovida sob qualquer das modalidades de que trata este artigo: (...) II – o objeto da alienação estará livre de qualquer ônus e não haverá sucessão do arrematante nas obrigações do devedor, inclusive as de natureza tributária, as derivadas da legislação do trabalho e as decorrentes de acidentes de trabalho. (...)”

⁴⁶ "Art. 142. O juiz, ouvido o administrador judicial e atendendo à orientação do Comitê, se houver, ordenará que se proceda à alienação do ativo em uma das seguintes modalidades: I – leilão, por lances orais; II – propostas fechadas; III – pregão. (...)”

existentes quando da transferência da unidade isolada da empresa em recuperação judicial⁴⁷.

Neste sentido também Marcelo Mauad (2007). O autor observou a exclusão, de maneira expressa, da sucessão trabalhista no dispositivo referente à falência; se o legislador excluiu expressamente no artigo 141, inciso II, também deveria tê-lo feito no artigo 60, parágrafo único, pois a lei não contém palavras inúteis.

Para corroborar este entendimento, podemos citar parecer de relatoria do Senador Ramez Tebet, por ocasião da tramitação do Projeto de Lei da Câmara nº 71⁴⁸, que ao final foi aprovado, rejeitando a emenda nº 12, pelas razões a seguir:

EMENDA Nº 12 – PLEN

A Emenda nº 12, do Senador Arthur Virgílio, que constitui reiteração de emenda apresentada pelo Senador Rodolpho Tourinho à Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania, visa modificar o parágrafo único do art. 60 do substitutivo, para estabelecer a não-responsabilização do arrematante pelo passivo trabalhista nas vendas judiciais de empresas no âmbito da recuperação judicial, ou seja, **propõe o fim da sucessão trabalhista também na recuperação judicial**.

Nosso parecer é pela rejeição da emenda, porque a exclusão da sucessão trabalhista na recuperação judicial pode dar margem a fraudes aos direitos dos trabalhadores e a comportamentos oportunistas por parte de empresários. Além disso, é preciso ressaltar que – diferentemente do crédito tributário, protegido ao menos pela exigência de certidão negativa ou positiva com efeito de negativa para a concessão da recuperação judicial – **o crédito trabalhista fica desguarnecido caso a empresa seja vendida e o valor apurado seja dissipado pela administração da empresa em recuperação judicial**, já que não há, na recuperação judicial, ao contrário da falência, vinculação ou destinação específica desses valores.

(Parecer do relator sobre emenda nº 12-PLEN. Diário do Senado Federal, Brasília, DF, ano LIX, n. 113, 7 jul. 2004. P. 21085) (Sem grifos no original)

Vale dizer, o texto final do projeto de lei foi aprovado pelo Senado e depois ratificado pela Câmara dos Deputados, antes de ser sancionado pelo então Presidente

⁴⁷ Há, contudo, argumentos em sentido contrário, defendendo que a restrição aos direitos dos trabalhadores configuraria, no caso da recuperação judicial e da falência, benefício a todos, pois possibilitaria o pagamento do maior número de credores: “Na aquisição de qualquer bem, o interessado, via de regra, avalia os fatores que possam diminuir o valor do negócio. Se no caso da alienação da empresa, ou estabelecimento, ocorrer a transferência das obrigações, o seu valor sofrerá redução correspondente a estas. É difícil mensurar com precisão a totalidade das dívidas do devedor, ocorrendo um superdimensionamento destas, podendo gerar o desinteresse no negócio. Portanto, partindo da inexistência da sucessão dos ônus, haverá a maximização do ativo, ou seja, será alcançado valor superior, favorecendo não somente o devedor, mas também aos credores, haja vista a possibilidade de satisfação dos débitos” (SOUZA, 2007, p. 106). Discordamos, pois, na recuperação judicial não há destinação específica para os valores recebidos na alienação, ficando desguarnecido o crédito trabalhista.

⁴⁸ O Projeto foi apresentado pelo Executivo e, na Câmara dos Deputados recebeu o número 4.376/1993. Quando seguiu para o Senado, passou a ser Projeto de Lei da Câmara nº 71.

da República. Isto é, a lei da qual falamos não prevê a exclusão da sucessão trabalhista, quanto à alienação de estabelecimento ou unidade produtiva isolada, na recuperação judicial – qualquer interpretação em contrário, diz Mauad (2007), estará em desarmonia com os ditames constitucionais.

Ainda que assim não se entendesse, ou seja, considerando, para fins de argumentação, que o artigo 60, parágrafo único, da Lei nº 11.101/2005 estabelecesse não ser possível a sucessão em relação às obrigações do devedor pelo arrematante, como resolver-se-ia o confronto de duas normas infraconstitucionais, nomeadamente a Lei de Recuperação e Falência de Empresas e a Consolidação das Leis do Trabalho (arts. 10 e 448)?

Afinal, de acordo com o artigo 10 da CLT, nenhuma alteração na estrutura jurídica da empresa poderá afetar os direitos adquiridos das pessoas empregadas. Mais especificamente, o artigo 448 da Consolidação dispõe acerca da não afetação dos contratos de trabalho em virtude de mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa empregadora. Conclui-se que os dispositivos consolidados impõem óbices para a sucessão. Logo, qual comando prevaleceria? A CLT ou a Lei nº 11.101/2005?

Em seu artigo a respeito da sucessão de empregadores diante da Nova Lei, Marcelo Papaléo de Souza (2007) invocou a doutrina de Norberto Bobbio no tocante à antinomia jurídica, situação entre duas normas incompatíveis, pertencentes ao mesmo ordenamento e com o mesmo âmbito de validade:

- 1) se as duas normas incompatíveis têm igual âmbito de validade, a antinomia pode-se chamar, seguindo a terminologia de Alf Ross, total-total, ou seja, em nenhum caso uma das normas pode ser aplicada sem entrar em conflito com outra;
- 2) se as duas normas incompatíveis têm âmbito de validade em parte igual e em parte diferente, a antinomia subsiste somente para a parte comum e pode chamar-se parcial-parcial: cada uma das normas tem um campo de aplicação em conflito com a outra e um campo de aplicação no qual o conflito não existe;
- 3) se, de duas normas incompatíveis, uma tem âmbito de validade igual ao da outra, porém mais restrito, a antinomia é total por parte da primeira norma com o respeito à segunda, e somente parcial por parte da segunda com respeito à primeira, e pode-se chamar total-parcial. A primeira norma não pode ser, em nenhum caso, aplicada sem entrar em conflito com a segunda; a segunda tem uma esfera de aplicação em que não entra em conflito com a primeira.

(BOBBIO, 1997, p. 88) ⁴⁹

⁴⁹ BOBBIO, Norberto. Teoria do ordenamento jurídico. 10ª ed. Brasília: Universidade de Brasília, 1997, p. 88 apud SOUZA, Marcelo Papaléo de. Sucessão de empregadores diante da nova lei de falência. Revista do TST, Brasília, v. 73, n. 4, p. 93-110, out./dez. 2007.

O autor trouxe, ainda, os ensinamentos acerca de critérios para solução de antinomias: critério cronológico, hierárquico ou de especialidade. Ressaltou, também, a possibilidade de haver conflito entre os próprios critérios e que, portanto, nem sempre eles configuram uma saída para o problema. Em seguida, citou a lição de Juarez Freitas (1998, p. 77), segundo a qual é preciso utilizar o critério hierárquico axiológico, “*admitindo-se uma mais ampla visão de hierarquia, a ponto de escalonar princípios, normas e valores no seio da própria constituição, no escopo de solucionar todas as contrariedades*”⁵⁰.

Logo, tendo em vista serem a CLT e a LRF normas especiais, os critérios tradicionais de superação das antinomias não bastariam, deveria ser buscada uma solução no texto constitucional. Pois bem. Como já assentamos, no Brasil, constitucionalizamos a valorização do trabalho, como fundamento do Estado Democrático de Direito, além de outros (art. 1º). Estabelecemos, ainda, diversos direitos aos trabalhadores urbanos e rurais, a exemplo do salário mínimo, da irreduzibilidade salarial e sua proteção (art. 7º, IV, VI e X).

Assim, nossa opinião é esta: tendo em vista não haver destinação específica para os valores recebidos pela empresa em recuperação judicial no caso de alienação de estabelecimento ou unidade produtiva isolada (caso da VARIG), trabalhadores ficam em situação bastante temerária, pois os valores referentes aos seus créditos (a exemplo dos salários não pagos pela VARIG) podem se perder na administração da empresa em recuperação. Ou seja, o polo mais frágil na recuperação judicial de uma empresa é a classe trabalhadora, e seus direitos devem ser assegurados, em detrimento de quaisquer outros, observando-se os ditames constitucionais de valorização do trabalho e proteção aos direitos sociais.

O entendimento da nossa Corte máxima, contudo, padece desse raciocínio. Nas palavras de Luiz Roberto Ayoub (2007, p. 77), um direito fundamental pode ser sacrificado “*quando estivermos em busca da preservação de outro, que, no caso concreto, em razão da ponderação, é mais importante ainda, que é o da manutenção da empresa, porque ela é, sim, fonte geradora de emprego*”. Logo, sob o argumento de a empresa promover postos de trabalho e de que, portanto, deveria ser priorizada

⁵⁰ FREITAS, Juarez. Interpretação Sistemática do Direito. 2ª ed. São Paulo: Malheiros, 1998, p.77 apud SOUZA, Marcelo Papaléo de. Sucessão de empregadores diante da nova lei de falência. Revista do TST, Brasília, v. 73, n. 4, p. 93-110, out./dez. 2007.

a sua manutenção, várias(os) funcionárias(os) da VARIG que foram demitidos sem receber suas verbas trabalhistas estão – até hoje – “a ver navios”, como diz o ditado.

Não se pretende negar a importância da sociedade empresária para os trabalhadores, com a manutenção de empregos e também de salários, no entanto, o que podemos perceber diante de uma análise da situação em tela é que a manutenção, entre aspas, da empresa não significou a continuidade dos empregos, tampouco a garantia de recebimento dos salários. O que percebemos foi, isso sim, a grave precarização dos direitos fundamentais dos trabalhadores, com a proteção à empresa ofuscando e descartando a proteção aos trabalhadores e ao trabalho, um dos fundamentos, destaque-se, da “ordem econômica” (art. 170, *caput*, CF). Tudo com a chancela do Supremo.

Bem, uma vez descartado o adimplemento das obrigações trabalhistas da VARIG pela via da caracterização da sucessão trabalhista pelas empresas que a adquiriram, resta aos ex-trabalhadores apenas a massa falida da sua outrora empregadora, que à época da falência tinha um passivo calculado em aproximadamente R\$ 18 bilhões, segundo informações do Sindicato dos Aeronautas (SNA).

Com o julgamento do Recurso Extraordinário 571.969, a União foi condenada a indenizar a antiga VARIG que, enquanto concessionária de serviço público, foi prejudicada quando do congelamento de tarifas que lhe foi imposto em razão da política econômica adotada pelo Governo na década de 80; ainda não houve o trânsito em julgado, entretanto.

Além do montante entre R\$ 3 e R\$ 6 bilhões resultante desta indenização devida, também é aguardada a venda de patrimônio da empresa através de leilões que foram e ainda serão realizados para saldar dívidas do Grupo VARIG; até o momento, já foram arrecadados R\$ 70 milhões⁵¹.

Importante ressaltar que um dos credores da massa falida é o Instituto de Seguridade Social Aerus, uma entidade fechada de previdência complementar que reunia empresas ligadas ao setor da aviação civil, dentre elas as que compunham o Grupo VARIG: Varig, Rio Sul e Nordeste⁵². A entidade encontra-se em liquidação

⁵¹ Com base em INFORMATIVO: massa falida de Varig, Nordeste e Rio Sul. Sindicato Nacional dos Aeronautas, Rio de Janeiro, 1º abr. 2014. Disponível em: <<http://www.aeronautas.org.br/informativo-massa-falida-de-varig-nordeste-e-rio-sul/>>. Acesso em 30 abr. 2015.

⁵² Com base em informações do histórico do próprio Instituto, disponível em: <<http://www.aerus.com.br/o-aerus/>>.

extrajudicial e, em razão da crise, há muito tempo não consegue pagar integralmente os benefícios dos aposentados das 3 companhias aéreas, dos quais a maioria recebe menos de 10% do valor a que teria direito⁵³.

Além das aposentadas e dos aposentados do Aerus, as pessoas que ainda estavam na ativa da VARIG aguardam o desenrolar da venda do patrimônio da massa falida. Dos trabalhadores, havia quem estava há poucos anos da aposentadoria tranquila que esperavam. Houve pessoas que passaram por péssimos momentos, especialmente em famílias onde o casal chefe de família era empregado da VARIG. Toda a angústia que enfrentaram em meio à incerteza de seu futuro (atrelado ao futuro da própria companhia) no período da derradeira crise, além do susto que levaram com o fim de sua fonte de sustento ainda não pôde ser recompensada, mesmo tendo se passado anos. Hoje, a todos resta esperar, na esperança de um dia finalmente receberem o que têm direito.

⁵³ Com base em informações de ANA AMÉLIA compara a câncer demora para indenizar Varig. Jornal do Senado, 9 abr. 2014. Sociedade. Disponível em: <<http://www12.senado.gov.br/jornal/edicoes/2014/04/09/ana-amelia-compara-a-cancer-demora-para-indenizar-varig>>. Acesso em: 21 abr. 2015.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por ocasião da abordagem das visões dos doutrinadores tradicionais sobre a figura da sucessão de empregadores que trouxemos, vimos a influência dos princípios trabalhistas, inicialmente, da intangibilidade objetiva do contrato empregatício e da despersonalização da figura do empregador; em segundo plano, do princípio da continuidade do contrato de trabalho (DELGADO, M., 2012). Todos voltados a assegurar os direitos laborais na constância da relação empregatícia submetida a transferência de titularidade da empresa ou fração do complexo empresarial. Pareciam incontestáveis as hipóteses de caracterização do instituto sucessório trabalhista e também os seus requisitos.

Entretanto, a partir da análise da jurisprudência ora colacionada pudemos constatar um caminho inverso daquele percorrido pela doutrina. Foi possível observar que havia casos nos quais as primeiras instâncias trabalhistas entendiam pela existência de sucessão de empregadores na alienação da Unidade Produtiva da VARIG, adotando postura evidentemente protetiva das pessoas que trabalhavam na empresa, com o intuito de efetivar suas garantias constitucionais. Por outro lado, o Tribunal Superior do Trabalho, acompanhando o entendimento do Supremo, se abstinha de adentrar no debate. As instâncias extraordinárias manifestaram-se – ainda que indiretamente, no caso do TST – pela não caracterização de sucessão trabalhista na recuperação judicial de empresas e, ainda, pela legalidade deste entendimento, afirmando não configurar violação à Constituição.

Muito embora seja esperado do Judiciário que tome decisões satisfatórias da exigência de reforçar a crença na legalidade (enquanto segurança jurídica) e no sentimento de justiça resultante da adequação da decisão ao caso concreto (CARVALHO NETTO, 1996), é certo que há eventual discordância dos entendimentos externados quando da aplicação das normas jurídicas.

Ao invés de resignar-se quanto a decisões contrárias às próprias impressões ou expectativas, tendo em vista ser, ao menos a princípio, o Supremo Tribunal Federal intérprete último da Constituição, Menelick de Carvalho Netto (2010) acredita ser poder e dever da academia ocupar uma instância de discussão sobre as decisões do STF, no sentido de fiscalizar e exercer cidadania. Diante disto, este trabalho configura um passo neste diapasão, para questionar os posicionamentos da nossa jurisprudência, em especial do Supremo, enquanto última instância oficial.

Assim, acreditamos que estaria configurada a sucessão trabalhista no caso da alienação da UPV, adquirida pela VarigLog / Volo do Brasil. Afinal, enquanto os ativos adquiridos constituíram a “Nova Varig” ou VRG Linhas Aéreas, o antigo complexo ficou significativamente empobrecido, sem condições hábeis de pagar seus credores, tanto é que veio a falir cinco anos após o ajuizamento do pedido de recuperação judicial.

Inegavelmente, os mais importantes credores da VARIG eram as trabalhadoras e os trabalhadores da companhia, que eram engrenagem imprescindível para o desempenho da empresa, consolidando a todo momento o ideal de confiança e serviço da companhia. Conforme vimos, essas pessoas enfrentaram momentos difíceis durante o período de crise da VARIG, mas procuravam contribuir ao máximo com a empresa, mesmo ao final, quando sequer recebiam seus salários, pois tinham esperanças de que a companhia se reerguesse. Com o fim da VARIG o que percebemos é que, a despeito de todo o esforço, a maioria dos trabalhadores não recebeu as verbas trabalhistas que lhe eram devidas. Atualmente, após a falência, eles seguem aguardando o cumprimento de seus direitos, agora dependente da venda de patrimônio da massa falida.

Dessa forma, podemos concluir pela afetação dos contratos empregatícios quando da transferência de universalidade da VARIG, consubstanciada na UPV, para a VarigLog. Ora, se os artigos 10 e 448 da CLT estabelecem não ser possível alteração na estrutura da empresa de maneira que afete os contratos de trabalho, sob pena de restar configurada a sucessão trabalhista, o que dizer de uma modificação tamanha na estrutura da companhia aérea que a impossibilitou de cumprir com o que dispunham os contratos empregatícios, especificamente o dever de pagar parcelas atrasadas devidas aos trabalhadores, bem como as verbas rescisórias pela demissão de funcionários?

Vale lembrar outro requisito para configuração do instituto justralhista: a continuidade da prestação laborativa. Embora tenhamos visto que esta não é uma exigência para a nova vertente sobre a sucessão, sabemos ser uma comprovação de sua existência quando está presente o outro requisito: haver mudança intra ou interempresarial a afetar os contratos de trabalho. Pois bem, muitos trabalhadores continuaram prestando serviços para a “Nova Varig”/ VRG, logo, não deveria haver dúvida quanto à sucessão de empregadores neste caso.

Parece-nos ter havido falha interpretação da Lei nº 11.101/2005 na decisão do Supremo de não haver sucessão trabalhista na recuperação judicial. O argumento utilizado foi no sentido de o artigo 141, inciso II, determinar a alienação conjunta ou separada de ativos, da empresa ou de filiais, livre de qualquer ônus, não havendo sucessão do arrematante em obrigações de ordem tributária, derivadas da legislação do trabalho e de acidente de trabalho, aplicando essa regra ao caso concreto. Entretanto, além do fato desse dispositivo estar incluído no capítulo da Lei atinente à falência, não existe disposição semelhante no texto do artigo 60, sobre a recuperação judicial e que aborda somente obrigações do devedor de cunho tributário (RODRIGUES, 2008).

Reiteramos a observação de que, se fosse intenção do legislador conferir a mesma sistemática a institutos diferentes, não teria feito as determinações nos termos como foram incluídas no texto constitucional. Logo, entendemos não haver óbice à caracterização da sucessão trabalhista na recuperação judicial.

Esta linha argumentativa toma forças quando consideramos a polêmica ao redor da criação da VarigLog, que veio a adquirir os ativos da “companhia-mãe” em 2006, quando já fazia parte do grupo econômico encabeçado pela empresa Volo do Brasil. Isto é, uma empresa antes subsidiária da VARIG compra sua Unidade Produtiva – deixando-a empobrecida – para, em seguida, dar origem a uma empresa apelidada “Nova Varig”, sem qualquer relação com as dívidas da alienante. Quão conveniente.

A propósito, igual pensamento vem à mente quando tomamos ciência da decisão do STJ, depois corroborada pelo STF, de ser competente o juízo falimentar para decidir sobre a existência ou não de sucessão trabalhista em cada situação. Existe uma inegável tendência das varas empresariais em buscar assegurar a preservação de empresas submetidas ao seu juízo. Da mesma forma, a justiça especializada preocupa-se com a garantia dos direitos dos trabalhadores. Então, foi previsível o entendimento da 1ª Vara Empresarial do TJRJ pela inexistência de sucessão trabalhista no caso específico da VARIG.

A Constituição Federal estabelece a função social da propriedade como um dos princípios a serem observados pela ordem econômica, que se funda na valorização do trabalho e na livre iniciativa. Assim, mesmo com o argumento de que a não configuração de sucessão trabalhista possibilita um efetivo reestabelecimento da empresa, em último caso permitindo a geração de empregos e observando a função

social da empresa, não nos parece razoável violar direitos básicos e constitucionalmente garantidos à classe trabalhadora. Sobretudo o direito ao emprego e ao respectivo salário.

Com relação ao desfecho da VARIG, não obstante sempre tivesse mantido um relacionamento próximo ao poder executivo – primeiro a nível regional, mas depois a nível nacional (OLIVEIRA, S., 2011) –, tendo inclusive superado sua primeira situação de crise com a ajuda do governo, em seus momentos finais, quando estava prestes a completar 80 anos, a empresa não conseguiu o auxílio necessário para recuperar-se (OLIVEIRA, G., 2011).

Já em meio ao declínio, as tentativas de superação da crise não foram bem-sucedidas. Várias pessoas trabalhavam, inicialmente com os salários atrasados, em um segundo momento, com salários reduzidos e, por fim, sem receberem, imbuídas de esperanças de que a companhia se reerguesse. Ao fim, contudo, as(os) ex-funcionárias(os) da companhia aérea tornaram-se duplamente órfãos da VARIG, segundo Geneci Guimarães de Oliveira (2011), pois perderam não só o emprego, como a tão aguardada aposentadoria do Aerus, quando a empresa faliu e houve intervenção no fundo de previdência. Além, é claro, de não terem recebido o que lhes era devido em relação a salários, férias, contribuições ao INSS e verbas rescisórias, dentre outras parcelas. A sensação de muitas pessoas foi de abandono pelo governo e descrença no judiciário. Com relação a este ponto podemos salientar interessante manifestação de Giancarlo Corsi (2001) a respeito dos princípios fundamentais: são pouco respeitados, embora sejam considerados uma das grandes conquistas modernas.

Nesse sentido, Carvalho Netto (2008) sinaliza para o fato de acreditarmos existir no Brasil um problema solucionável a partir da reforma da Constituição e das leis, e não de sua aplicação. O autor questiona como, após vinte anos da atual constituição, em grande medida carente de efetivação, sem contar um sem número de emendas constitucionais, ainda não conseguimos compreender a necessidade de levar as nossas normas a sério, “*buscar torná-las críveis por regerem a nossa vida cotidiana, efetivando nossos direitos e nossa cidadania*” (2008, p. 4).

Neste diapasão, Marcelo Mauad (2007) diz ser imprescindível uma interpretação ampla e profunda da Lei nº 11.101/2005, levando em conta não só o programa normativo, mas principalmente o âmbito normativo do referido diploma, para se alcançar o verdadeiro significado dos princípios constitucionais atinentes à LRF,

pois não é possível ater-se exclusivamente à letra da lei, sem considerá-la parte do ordenamento jurídico.

Portanto, no caso específico dos direitos dos trabalhadores, é preciso ter em mente a necessidade de serem aplicadas as normas, sempre em observância aos direitos fundamentais, encartados na Constituição, enquanto norteadores de toda e qualquer interpretação dentro do nosso ordenamento jurídico. Sem perder de vista a sensibilidade diante das particularidades existentes, requisito essencial para encontrar a norma adequada a produzir justiça a cada situação concreta.

Diante de todo o estudo, concluímos que não se pode olvidar, sobretudo, da repercussão que a abertura para a ineficácia dos direitos fundamentais pode ter num futuro momento: a violação aos direitos de determinado grupo de trabalhadores atinge, ainda que indiretamente, a totalidade da categoria, podendo efetivamente prejudicar outros trabalhadores em circunstância na qual também sejam postas à prova suas garantias constitucionais. Portanto, precisamos estar sempre atentos a ameaças aos direitos fundamentais desses personagens que são o polo mais frágil das relações de trabalho; do contrário, seus direitos serão mera abstração. Afinal, a precarização de suas garantias pode provocar, eventualmente, um retrocesso das importantes conquistas sociais alcançadas ao longo de tantos anos de exclusão e árdua luta pelo reconhecimento ao direito à igualdade por parte da classe trabalhadora.

REFERÊNCIAS

Livros, artigos e trabalhos

ALMEIDA, Amador Paes de; CUNHA, Sólton de Almeida. **Os Direitos Trabalhistas na Recuperação Judicial e na Falência do Empregador**. Revista LTr, São Paulo, v. 69, n. 8, p. 938-944, ago. 2005.

ANTUNES, Ricardo. **Afinal, quem é a classe trabalhadora hoje?** Revista da Rede de Estudos do Trabalho, ano 2, n. 3, 9 p., 2008.

_____; ALVES, Giovanni. **As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital**. Revista Educação e Sociedade, Campinas, v. 25, n. 87, maio/ago. 2004, p. 335-351.

ARAUJO, Adroaldo. **Lei de Falências: um comparativo entre a antiga Lei de Falências e a nova Lei de Recuperação de Empresas, aspectos positivos e negativos da alteração, uma abordagem multidisciplinar**. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2010.

ARRUDA, Kátia Magalhães. **A controvérsia sobre os créditos trabalhistas na recuperação judicial de empresas**. Revista Trabalhista Direito e Processo, Brasília, ano 11, n. 41, 2012, p. 15-28.

AYOUB, Luiz Roberto. **Efeitos da Nova Lei de Recuperação de Empresas e Falência no Processo do Trabalho**. Revista do TST, Brasília, v. 73, n.4, out./dez. 2007.

BELMONTE, Alexandre de Souza Agra. **Aspectos controversos da sucessão e da responsabilidade trabalhista**. Revista do TST, Brasília, v. 73, n.4, out./dez. 2007.

BENHAME, Maria Lucia. **A recuperação judicial e a sucessão trabalhista**. Revista Justilex, Brasília, ano 5, n. 56, ago. 2006, p. 69-70.

_____. **As ações trabalhistas, a CLT e a necessidade da análise isenta de paixões**. Jornal Trabalhista Consulex, Brasília, v. 24, n. 1195, p. 13, nov. 2007.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 17ª ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

CAMPINHO, Sérgio. **Falência e recuperação de empresa: O novo regime da insolvência empresarial**. 5ª ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

CARVALHO NETTO, Menelick de. Apresentação. In: ROSENFELD, Michel. **A identidade do sujeito constitucional**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2003.

_____. A Hermenêutica Constitucional e os desafios postos aos direitos fundamentais. *In*: LEITE SAMPAIO, José Adércio (Org.). **Jurisdição Constitucional e Direitos Fundamentais**. Belo Horizonte: Del Rey, 2003.

_____. Apresentação. *In*: MOUFFE, Chantal. **Pensando a democracia moderna com, e contra, Carl Schmitt**. Cadernos da Escola do Legislativo, Belo Horizonte, jul./dez. 1994, p. 87-108.

_____; COSTA, Alexandre Bernardino. **Razões para comemorarmos os 20 anos da Constituição**. 17 jun. 2008. Disponível em: <<http://www.unb.br/noticias/unbagencia/artigo.php?id=28>>. Acesso em: 10 jun. 2015.

CORSI, Giancarlo. **Sociologia da Constituição**. Trad. Juliana N. Magalhães. Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, n. 39, jan/jun 2001.

COSTA, Cynthia Lessa. OJ n. 225 da SDI-I do TST: Responsabilidade na subconcessão de serviço público – Hipótese de sucessão trabalhista. *In*: VIANA, Márcio Túlio (Org.). **O que há de novo em Direito do Trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 277-279.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª ed. São Paulo: LTr, 2012.

_____; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e Direitos Fundamentais**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2013.

DOMINGUEZ, Estevan Daniel. **A memória institucional e o caso Varig**. Monografia (Graduação) – Faculdade de Comunicação Social, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2008.

DUARTE, Patrícia. **Varig e TAM vão acabar com vôos compartilhados**. Portal UOL, Brasília, 27 jan. 2005. Últimas Notícias. Disponível em: <<http://noticias.uol.com.br/ultnot/reuters/2005/01/27/ult27u47019.jhtm>>. Acesso em 26 abr. 2015.

FAY, Claudia Musa; OLIVEIRA, Geneci Guimarães de. **A Varig e suas vozes silenciadas**. Apresentação de trabalho, 2007.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1998.

JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Sucessão Trabalhista: privatizações e reestruturação do mercado financeiro**. São Paulo: LTR, 2001.

MALAGUTTI, Antônio Osller. **Evolução da Aviação Civil, no Brasil**. Estudo – Consultoria Legislativa da Câmara dos Deputados, ago. 2001. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/documentos-e-pesquisa/publicacoes/estnottec/arquivos-pdf/pdf/109712.pdf>>. Acesso em: 24 abr. 2015.

MAUAD, Marcelo José Ladeira. **Os direitos dos trabalhadores na recuperação e falência de empresas**. São Paulo: LTr, 2007

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de Direito Constitucional**. 6ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MOREIRA, Maurício Emboaba. **GOL**: Transportes aéreos. Central de Cases ESPM, Porto Alegre, jan. 2004, p. 6. Disponível em: <<http://www.espm.br/Publicacoes/CentralDeCases/Documents/GOL.pdf>>. Acesso em: 17 maio 2015.

MOURA, Marcelo; GÓIS, Luiz Marcelo Figueira de. **Os efeitos da falência nas relações materiais e processuais do trabalho**. Revista IOB trabalhista e previdenciária, São Paulo, nº 215, p. 15-45, maio 2007.

NEGRÃO, Ricardo. **Aspectos objetivos da lei de recuperação de empresas e de falências**. 5ª ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

OLIVEIRA, Geneci Guimarães de. **Varig de 1986 a 2006**: reflexões sobre a ascensão e quebra da empresa símbolo do transporte aéreo nacional. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2011.

OLIVEIRA, Sandra Regina de. **Rota de Colisão**: a história, a crise e o fim da VARIG. Rio de Janeiro: E-papers, 2011.

PEREIRA, Aldo. **Breve História da Aviação Comercial Brasileira**. Rio de Janeiro: Europa, 1987.

QUINTELLA, Leonardo Meirelles. **Varig - Processo de Recuperação Judicial e Sucessão**. *Jornal Trabalhista Consulex*, Brasília, v. 26, n. 1274, p. 7-8, maio 2009.

RIBEIRO, Elones Fernando. **A formação do piloto de linha aérea**: Caso Varig – O ensino aeronáutico acompanhando a evolução tecnológica. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em História, Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2008.

RODRIGUES, Fabio João. **Sucessão trabalhista na recuperação judicial de empresas**. Repertório IOB de jurisprudência: trabalhista e previdenciário, São Paulo, n. 11, p. 360-358, jun. 2008.

ROMITA, Arion Sayão. **Direito fundamentais nas relações de trabalho**. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2013.

SENA, Adriana Goulart de. **A Nova Caracterização da Sucessão Trabalhista**. São Paulo: LTr, 2000.

_____. Lei nº 11.101/2005: Principais repercussões da falência e recuperação judicial no Direito do Trabalho. *In*: VIANA, Márcio Túlio (Org.). **O que há de novo em Direito do Trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 45-50.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **José da Silvalog**. ANAMATRA. 10 set. 2006. Artigos. Disponível em: <<http://www.anamatra.org.br/artigos/jose-da-silvalog>>. Acesso em: 27 maio 2015.

_____. **A “Nova” Varig, a TAM e a Justiça**. Terra Magazine. 13 nov. 2007. Disponível em: <<http://terramagazine.terra.com.br/interna/0,,OI2065986-EI6578,00-A+nova+Varig+a+TAM+e+a+justica.html>>. Acesso em: 6 jun. 2015.

SOUZA, Marcelo Papaléo de. **A lei de recuperação e falência e as suas consequências no direito e no processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

_____. **A recuperação judicial e os direitos fundamentais trabalhistas**. São Paulo: Atlas, 2015.

_____. **Repensando a Sucessão Trabalhista na Recuperação Judicial e Falência**. Revista do TST, Brasília, v. 75, n. 4, p. 81-110, out./dez. 2009.

_____. **Sucessão de empregadores diante da nova lei de falência**. Revista do TST, Brasília, v. 73, n. 4, p. 93-110, out./dez. 2007.

Notícias, entrevistas e pesquisas eletrônicas

AGUIAR, Adriana. **Justiça do Trabalho descarta sucessão em recuperação judicial**. Valor Econômico, São Paulo, 9 abr. 2010. Disponível em: <<http://www.valor.com.br/arquivo/818045/justica-do-trabalho-descarta-sucessao-em-recuperacao-judicial>>. Acesso em: 23 abr. 2015.

_____. **TRT paulista afasta sucessão em caso de recuperação**. Valor Econômico, São Paulo, 17 set. 2009. Disponível em: <<http://www.valor.com.br/arquivo/783489/trt-paulista-afasta-sucessao-em-caso-de-recuperacao>>. Acesso em: 23 abr. 2015.

ANAC autoriza compra da Varig pela Gol. **Portal G1**, Rio de Janeiro, 4 abr. 2007. Caderno Mundo. Disponível em: <<http://g1.globo.com/Noticias/Mundo/0,,AA1509823-5602,00-ANAC+AUTORIZA+COMPRA+DA+VARIG+PELA+GOL.html>>. Acesso em: 29 abr. 2015.

BAETA, Zínia; CARVALHO, Luiza de. **Recuperação judicial: Corte julga artigos sobre a venda de ativos**. Valor Econômico, São Paulo, 27 maio 2009. Disponível em: <<http://www.tmabrazil.org/pt-br/materias/noticias-na-midia/recuperacao-judicial-corte-julga-artigos-sobre-a-venda-de-ativos-stf>>. Acesso em: 23 abr. 2015.

BRASIL. **Anuários Estatísticos do Transporte Aéreo**. ANAC, 1972-2006. Disponível em: <<http://www2.anac.gov.br/estatistica/anuarios.asp>>. Acesso em: 10 maio 2015.

CAPARELLI, Estela. **Varig em Rota de Colisão**. Revista Época, São Paulo, n. 237, 9 nov. 2002. Disponível em: <<http://epoca.globo.com/Revista/Epoca/0,,EDG54147-6014-518,00-VARIG+EM+ROTA+DE+COLISAO.html>>. Acesso em 26 abr. 2015.

CARVALHO NETTO, Menelick de. **Entrevista a Jaqueline Grossi Fernandes Carvalho**. Revista do Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais, Belo Horizonte, 26 maio 2008.

_____. **Entrevista a Caroline Carvalho, Magno Duran, Pedro Ataíde, Yulgan Tenno e Yure Tenno**. Jornal A Margem, João Pessoa, 2010.

CAVALCANTI, Glauce. **Aerus de olho na indenização da União à Varig**. O Globo, Rio de Janeiro, 22 fev. 2015. Disponível em: <<http://www.duqueestrada.adv.br/2015/02/26/noticias-varig-182-aerus-de-olho-na-indenizacao-da-uniao-a-varig/>>. Acesso em 30 abr. 2015.

CLEMENTE, Isabel; FERNANDES, Nelito. **Onde a Varig errou**. Revista Época, São Paulo, n. 422, 15 jun. 2006. Disponível em: <<http://revistaepoca.globo.com/Revista/Epoca/0,,EDG74522-6009,00-ONDE+A+VARIG+ERROU.html>>. Acesso em 26 abr. 2015.

INFORMATIVO: massa falida de Varig, Nordeste e Rio Sul. **Sindicato Nacional dos Aeronautas**, Rio de Janeiro, 1º abr. 2014. Disponível em: <<http://www.aeronautas.org.br/informativo-massa-falida-de-varig-nordeste-e-rio-sul/>>. Acesso em 30 abr. 2015.

JUSTIÇA decreta falência da antiga Varig. **Jornal da Tarde**, São Paulo, 20 ago. 2010. Seu bolso. Disponível em: <<http://blogs.estadao.com.br/jt-seu-bolso/justica-decreta-falencia-da-antiga-varig/>>. Acesso em 30 abr. 2015.

LIMA, Bruno. **Varig lança plano de demissão voluntária**. Folha de S. Paulo, São Paulo, 14 maio 2005. Mercado. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/paywall/login.shtml?http://www1.folha.uol.com.br/fsp/dinheiro/fi1405200509.htm>>. Acesso em: 23 abr. 2015.

TJ/RJ - Juiz encerra processo de recuperação judicial da Varig. **Site Migalhas**, 3 set. 2009. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI92210,71043-TJRJ+Juiz+encerra+processo+de+recuperacao+judicial+da+Varig>>. Acesso em 21 abr. 2015.

VARIG é a Nova Sócia da Star Alliance. **Folha de S. Paulo**, São Paulo, 23 out. 1997. Mercado. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/fsp/dinheiro/fi231015.htm>>. Acesso em 26 abr. 2015.

VILELLA, Janaina. **VarigLog deve arrematar controle da Varig em leilão**. Valor Econômico, São Paulo, 10 jul. 2007. Disponível em: <<http://www.debentures.com.br/informacoesaomercado/noticias.asp?mostra=3387&pagina=-105>>. Acesso em: 29 abr. 2015.

Leis e documentos

BRASIL. **Código Civil de 1916 (REVOGADO)**.

_____. **Código Civil de 2002.**

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.**

_____. **Decreto nº 1.232, de 22 de junho de 1962.** Regulamenta a profissão de Aeroviário.

_____. **Decreto nº 17.832, de 10 de junho de 1927.** Concede permissão para a Sociedade Anônima "Empresa de Viação Aérea Rio-Grandense", estabelecer tráfego aéreo em pontos do território nacional.

_____. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

_____. **Decreto-lei nº 7.661, de 21 de junho de 1945.** Lei de Falências (REVOGADO).

_____. **Lei nº 7.565, de 19 de dezembro de 1986.** Dispõe sobre o Código Brasileiro de Aeronáutica.

_____. **Lei nº 7.183, de 5 de abril de 1984.** Regula o exercício da profissão de aeronauta e dá outras providências.

_____. **Lei nº 11.101, de 5 de fevereiro de 2005.** Regula a recuperação judicial, a extrajudicial e a falência do empresário e da sociedade empresária.

_____. **Parecer do relator sobre emenda nº 12-PLEN.** Diário do Senado Federal, Brasília, DF, ano LIX, n. 113, 7 jul. 2004. P. 21085.

Jurisprudência e entendimentos sumulados

BRASIL. **Orientação Jurisprudencial nº 225**, Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais, do Tribunal Superior do Trabalho.

_____. **Orientação Jurisprudencial nº 261**, Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais, do Tribunal Superior do Trabalho.

_____. Superior Tribunal de Justiça, **Conflito de Competência nº 61.272/RJ**, Rel. Min. Ari Pargendler, 2ª Seção, julgado em 25 abr. 2007, publicado em 25 jun. 2007.

_____. Supremo Tribunal Federal, **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 3934-2/DF**, Rel. Min. Ricardo Lewandowski, Tribunal Pleno, julgado em 27 maio 2009, DJe em 6 nov. 2009.

_____. Supremo Tribunal Federal, **Recurso Extraordinário nº 571.969/DF**, Rel. Min. Cármen Lúcia, Tribunal Pleno, julgado em 12 mar. 2014, DJe em 18 set. 2014.

_____. Supremo Tribunal Federal, **Recurso Extraordinário nº 583.955/DF**, Rel. Min. Ricardo Lewandowski, Tribunal Pleno, julgado em 28 maio 2009, DJe em 9 jun. 2009.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, **Recurso Ordinário nº 0144000-60.2006.5.01.0057**, Rel. Antonio Carlos Areal, 5ª Turma, julgado em 17 jan. 2011, publicado em 3 fev. 2011.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, **Recurso Ordinário nº 0026400-56.2007.5.01.0033**, Rel. Des. Tania da Silva Garcia, 4ª Turma, julgado em 10 dez. 2014, publicado em 12 jan. 2015.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, **Recurso Ordinário nº 00642006420085010072**, Rel. Des. Celio Juacaba Cavalcante, 10ª Turma, julgado em 26 out. 2011, publicado em 17 nov. 2011.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, **Recurso Ordinário nº 0038000-83.2007.5.04.0003**, Rel. Des. Milton Varela Dutra, 10ª Turma, julgado em 14 jul. 2011, DEJT em 21 jul. 2011.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, **Recurso Ordinário nº 0044300-15.2008.5.04.0007**, Rel. Des. Ricardo Tavares Gehling, 4ª Turma, julgado em 19 ago. 2009, DEJT em 31 ago. 2009.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, **Recurso Ordinário nº 0077700-35.2008.5.04.0002**, Rel. Des. Denise Pacheco, 10ª Turma, julgado em 27 set. 2012, DEJT em 4 out. 2012.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, **Recurso Ordinário nº 01192-2006-009-10-00-8**, Rel. Des. André R. P. V. Damasceno, 1ª Turma, julgado em 30 jun. 2009, publicado em 10 jul. 2009.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, **Recurso Ordinário nº 00122-2009-010-10-00-5**, Rel. Des. Grijalbo Fernandes Coutinho, 2ª Turma, julgado em 8 jun. 2010, DEJT em 18 jun. 2010.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, **Recurso Ordinário nº 00245-2007-012-10-00-7**, Rel. Des. Pedro Luis Vicentin Foltran, 1ª Turma, julgado em 2 abr. 2008, publicado em 11 abr. 2008.

_____. Tribunal Superior do Trabalho, **Agravo no Recurso de Revista nº 55900-30.2008.5.04.0008**, Rel. Min. Márcio Eurico Vitral Amaro, 8ª Turma, julgamento em 22 abr. 2015, DEJT em 24 abr. 2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho, **Recurso de Revista nº 117400-17.2006.5.02.0043**, Rel. Min. Lelio Bentes Corrêa, 1ª Turma, julgamento em 22 abr. 2015, DEJT em 24 abr. 2015.

ANEXO**Questionário: VARIG – a empresa, a crise e as verbas trabalhistas**

1. Quando você começou a trabalhar na empresa?
2. Em que categoria você foi admitida/o?
 - a) Piloto ou copiloto
 - b) Demais tripulantes técnicos
 - c) Comissária/o de bordo
 - d) Manutenção
 - e) Operações
 - f) Vendas
3. O que motivou você a trabalhar na empresa?
Possível escolher mais de uma opção dentre as alternativas abaixo.
 - a) Sonho de infância
 - b) Influência da Família
 - c) Desejo de conhecer outras cidades e países
 - d) Status da empresa na sociedade
 - e) Estabilidade
 - f) Glamour da profissão
 - g) Outras
4. Na sua família havia outra/o funcionária/o da empresa?
 - a) Sim
 - b) Não
5. Se sim, quem?
 - a) Mãe ou pai
 - b) Tia ou tio
 - c) Filha ou filho
 - d) Irmã ou irmão
 - e) Cônjuge
6. O que a VARIG significava para você?
7. Através de que fatos ou indícios você percebeu que a companhia estava em crise? Em que data aproximada?

8. Como a crise afetava a sua vida profissional e pessoal?
9. A que circunstâncias você atribui a crise e o desfecho da companhia?
Possível escolher mais de uma opção dentre as alternativas abaixo.
- a) Má administração
 - b) Crise do Petróleo
 - c) Abertura do mercado nacional a empresas estrangeiras
 - d) Interesse político
 - e) Outras
10. Desejando, complemente a resposta acima.
11. Caso tenha trabalhado durante o processo de recuperação judicial, como foi desligada/o da empresa?
- a) Programa de demissão voluntária
 - b) Pediu demissão
 - c) Foi demitida/o
 - d) Outra
12. Quando se deu o seu desligamento?
13. Você recebeu as verbas trabalhistas devidas à época?
- a) Sim
 - b) Não
14. Caso não, você ajuizou reclamação trabalhista em razão das verbas não pagas?
- a) Sim
 - b) Não
15. Caso tenha ajuizado reclamação trabalhista, qual foi o desfecho?
Em processos judiciais que ainda estejam tramitando na Justiça, qual foi a última decisão tomada a respeito da sua demanda?