



**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO**

**RESPONSABILIDADE CIVIL
INSOLVÊNCIA CORPORATIVA E A TUTELA JURÍDICA CONFERIDA AOS
TRABALHADORES**

**ORIENTANDA - VICTÓRIA ALVES LOPES
ORIENTADORA - PROFA.DRA. HELENA BEATRIZ DE MOURA BELLE**

**GOIÂNIA - GO
2024**

VICTÓRIA ALVES LOPES

RESPONSABILIDADE CIVIL

**INSOLVÊNCIA CORPORATIVA E A TUTELA JURÍDICA CONFERIDA AOS
TRABALHADORES**

Projeto de Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso I, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC GOIÁS).

Profa. Orientadora Dra. Helena Beatriz de Moura Belle

Goiânia - GO

2024

VICTÓRIA ALVES LOPES

RESPONSABILIDADE CIVIL
INSOLVÊNCIA CORPORATIVA E A TUTELA JURÍDICA CONFERIDA AOS
TRABALHADORES

Data da Defesa: _____ de _____ de _____

BANCA EXAMINADORA

Profa. Orientadora Dra. Helena Beatriz de Moura Belle Nota

Examinador (a) Convidado (a) Prof. (a): Nota

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho primeiramente à minha mãe, Maria José, que ainda que não esteja mais presente, me deixou o ensinamento sobre a importância do estudo, e sei bem que teria orgulho de mim. Também dedico à minha avó, Maria Irani, e ao meu pai, Agmar Lopes, que sempre fizeram de tudo por mim, sendo totalmente presente e me incentivando a seguir meus sonhos, me ensinando sobre honestidade, dedicação e comprometimento. Também dedico ao meu irmão, Daniel Luca, que sempre que precisei, me abraçou, me acolheu, e me fez sorrir novamente.

Aproveito a oportunidade para dedicar este trabalho ao meu companheiro, Pontyel Gonçalves, que chegou em minha vida e trouxe muita calma e amor, que nos momentos mais desafiadores esteve presente ao meu lado me dando força e incentivo para continuar a jornada.

Por fim, dedico este trabalho àqueles que se fizeram presente em minha jornada, ainda que nos momentos difíceis. Alguns com palavras, já outros com presença, mas ainda sim me incentivando a concluir esta etapa da minha tão crucial. Nesse momento a palavra gratidão é o que me ergue, uma vez que a presença de quem amamos torna-se primordial em qualquer âmbito de nossas vidas. Obrigada.

RESPONSABILIDADE CIVIL
INSOLVÊNCIA CORPORATIVA E A TUTELA JURÍDICA CONFERIDA AOS
TRABALHADORES

Victória Alves Lopes

Resumo: Nos últimos anos o número de corporações que declararam sua falência aumentou drasticamente, uma vez que não dispõe de recursos para arcar com as dívidas contraídas. A insolvência corporativa frequentemente desencadeia demissões em massa, o que incide na carência de respaldo dos direitos trabalhistas, deixando o empregado em situação de vulnerabilidade financeira e social. Nesse contexto, destaca-se a importância da responsabilidade social em assegurar que os direitos laborais sejam respeitados, ainda que em situação de instabilidade econômica. Além disso, essa discussão engloba os mecanismos legais disponíveis para garantir que os trabalhadores sejam devidamente compensados e protegidos, como, por exemplo, a prioridade no pagamento de salários atrasados, indenização trabalhista e possíveis alternativas para a recuperação da empresa, que possam preservar os empregos.

Palavras-Chave: Responsabilidade. Insolvência corporativa. Proteção. Estabilidade. Rescisão.

INTRODUÇÃO

O tema a ser abordado, embora não tenha sido explorado extensivamente, é a realidade de muitos brasileiros afetados pelo sistema de empresas que enfrentam a falência.

Nesse íterim, quando os empregados que estão sujeitos a essas condições, com possibilidade de demissão em massa e atrasos no pagamento de salários, é possível observar que seus direitos são retraídos e ignorados, colocando-os em situação de vulnerabilidade financeira. A busca pela efetivação do que lhes é devido, não apenas protege os interesses dos funcionários, como também contribui para uma sociedade mais equitativa e para a integridade do ambiente de negócios.

Quando do contrato assinado, o empregado adquire certa estabilidade na empresa, sobretudo resguardado pela Consolidação das Leis do Trabalho, o que deveria ser um meio para se alcançar suas faculdades de forma mais tangível. Contudo, em virtude das más condições estatais para assegurar tais direitos, e do desconhecimento por parte dos empregados, é onde estes são cessados e ignorados.

Destarte, torna-se imprescindível a abordagem do assunto, por meio da comunicação transparente para com os profissionais, a fim de assegurar aos trabalhadores às suas prerrogativas em um cenário de falência da empresa que atuam, bem como buscar formas e meios alternativos para evitar a fragilidade social.

Ao propor esse tema, enfrenta-se um desafio substancial que consiste na precarização dos direitos trabalhistas e na inexigibilidade da busca dos trabalhadores pelos seus direitos.

Sob esse prisma, como futuramente será analisado na primeira sessão sobre responsabilidade civil, o qual, além dos direitos e obrigações, garantem estabilidade ao empregado e, quando se deparam com o desequilíbrio financeiro de uma instituição, sendo esta irreversível, conseqüentemente, a principal medida a ser adotada pelos empregadores é a demissão em massa dos funcionários.

Assim, torna-se necessário o debate acerca da estabilidade do trabalhador enquanto empregado, visando a proteção dos direitos trabalhistas e, em determinadas circunstâncias, o aparato legal conferido no caso de despedimento, como a

irresistibilidade do aviso prévio e o pagamento de verbas rescisórias, bem como conhecimento das gratificações posteriormente cessadas.

Nessa linha de pensamento, o doutrinador Leandro Almeida da Santana aborda em sua obra “Créditos Trabalhistas e Fiduciário na Falência” (2023), sobre a prioridade de pagamento, observando a legalidade, a função social da empresa e a dignidade da pessoa humana como critérios principais e como os funcionários podem ser prejudicados nesse cenário de insolvência corporativa.

Por conseguinte, é evidente que a discussão sobre a responsabilidade civil para com os colaboradores é primordial, uma vez imperativo o saber dos trabalhadores sobre seus direitos pré e pós demissão, quando não suprida todas as expectativas legais de seu direito líquido e certo. Desta forma, objetivando mitigar a demissão em massa em um cenário de insolvência corporativa.

1. RESPONSABILIDADE CIVIL

Entende-se por responsabilidade civil o instituto jurídico que visa alcance da equidade das relações sociais, garantindo o acesso à justiça. Desta forma, refere-se à obrigação de reparar danos causados a terceiros, em virtude de ações, omissões ou negligência das partes do litisconsorte. Define o Código Civil em seu artigo 932, inciso III os responsáveis pela reparação civil, mais precipuamente em relação ao empregador para com o empregado, em que o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho, que lhes competir, ou em razão dele.

Em outras palavras, consiste no dever de indenizar o dano suportado por outrem. Por outro lado, assume a responsabilidade civil aquele que é o detentor das obrigações. Nesse sentido, a legislação traz o seguinte entendimento:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Na essência, a responsabilidade civil busca compensar as vítimas por quaisquer prejuízos sofridos, sejam eles materiais, econômicos, físicos ou emocionais. Ela é baseada na ideia de que aquele que causa dano a outrem deve arcar com as consequências e ressarcir o prejudicado pelos seus atos.

Os elementos primordiais da responsabilidade civil são a conduta humana, sendo ela comissiva ou omissiva, o nexo causal, o dano ou o prejuízo e a culpa ou risco. Além da culpa, a responsabilidade civil também pode ser objetiva, ou seja, independe da existência de culpa por parte do agente. Isso ocorre em situações em que a lei estabelece que determinadas atividades são intrinsecamente perigosas e, portanto, quem as exerce deve arcar com os danos eventualmente causados, independentemente de ter agido com diligência.

Em suma, a responsabilidade civil do empregador para com o empregado é um princípio essencial que visa garantir um ambiente de trabalho seguro, saudável e justo para todos os trabalhadores. É um aspecto fundamental das relações trabalhistas que visa proteger os direitos e a dignidade dos trabalhadores, promovendo um ambiente de trabalho mais justo e equitativo. Nessa acepção, orienta Tartuce que:

A responsabilidade civil surge em face do descumprimento obrigacional, pela desobediência de uma regra estabelecida em um contrato, ou por deixar determinada pessoa de observar um preceito normativo que regula a vida. Neste sentido, fala-se, respectivamente, em responsabilidade civil contratual ou negocial e em responsabilidade civil extracontratual, também denominada responsabilidade civil aquiliana, diante da Lex Aquilia de Damno, aprovada no final do século III a.C., e que fixou os parâmetros da responsabilidade civil extracontratual. Tartuce 2015, p.468.

Quando se faz um comparativo entre a responsabilidade civil e o direito empresarial e trabalhista, é possível analisar a responsabilidade do empregador, também conhecido como administrador da empresa, em relação aos demais trabalhadores, gerenciamento financeiro e eventuais danos causados a outrem, sendo essa responsabilidade deduzida como contratual, a fim de que sejam regidos pela CLT.

Desta forma, analisando um cenário de insolvência corporativa, o empregador é o detentor de direitos e obrigações frente aos trabalhadores ativos da empresa. Por

isso, todos os créditos trabalhistas serão atribuídos ao titular, uma vez que este assumiu o risco da culpa quando ocasionou a empresa em uma condição de falência.

1.1 Desenvolvimento Legal E Regulatório Do Ordenamento Jurídico

Primeiramente é primordial a observação acerca da diferença entre empresa e empresário para fins de análise do curso processual, abordada na lei de falências. Em um cenário de insolvência irreversível, recai tanto sobre a empresa, quanto sobre o empresário a dívida ativa. Desta forma, entende-se por empresa a organização que realiza atividades econômicas e por empresário aquele que desempenha o desenvolvimento da gestão.

Assim, o empresário e seus respectivos sócios são os titulares da empresa, ou seja, sujeitos de direito proprietário dela, e conseqüentemente responsável pela administração econômica da empresa, ou seja, a empresa nada mais é que o instrumento de atuação do empresário, uma vez que define o Código Civil no art. 49 - "A que a pessoa jurídica não se confunde com os seus sócios, associados, instituidores ou administradores".

A priori, é fundamental a análise da função social da empresa, e eventuais situações que a levam à decretação de falência. Assim, cumpre esclarecer que o art. 170 da Constituição Federal aborda sobre esta função, esclarecendo acerca do livre exercício de quaisquer atividades econômicas. Para isso, o entendimento doutrinário majoritário tem sido no sentido da liberdade empresarial e respaldo constitucional, vejamos:

O direito empresarial constrói-se sobre a sombra da liberdade da ação econômica. O empresário e a sociedade empresária desenvolvem suas atividades protegidos constitucionalmente, desde que sejam lícitos seus objetivos sociais, de direito e de fato. Essa proteção constitucional, firmada sob a forma de fundamento do Estado Democrático de Direito e da ordem econômica nacional, traduz a regularidade da finalidade econômica da empresa. (Mamede, 2022, p.58)

Posto isto, nos alicerces do direito empresarial repousa a liberdade da ação econômica, erguendo-se sobre a esteira da constitucionalidade. O empresário e a sociedade empresária, como guardiões da atividade econômica, encontram-se

amparados sob a égide do Estado Democrático de Direito e dos princípios da ordem econômica nacional. Nessa sinfonia jurídica, a proteção constitucional consagra a legitimidade dos objetivos empresariais, desde que consonantes com o direito e a moral. Assim, a empresa, em sua busca pela prosperidade, encontra na regularidade de sua finalidade econômica o acorde harmonioso da legalidade

Por outro lado, de acordo com o Jornal Portal Correios, no ano de 2023, cerca de 2.153.840 de empresas decretaram sua falência, relação esta que evidencia certa dificuldade financeira que atualmente as empresas no país se encontram. Dessa maneira, em virtude da deficiência econômica e administrativa, o empresário pode se encontrar em objeção, ao passo que sua falência será decretada quando não encontrar meios para a solução de conflitos para suprir com a dívida contraída, em virtude de uma crise patrimonial e assim, a falência afasta o devedor em virtude da¹ incapacidade de pagamento, seguindo portanto as especificidades previstas no art. 94 da Lei nº 11.101/2005, onde reafirma as condições e meios para a decretação de falência.

Desta forma, estabelece o art. 97 da Lei De Recuperação Judicial, A Extrajudicial E A Falência Do Empresário E Da Sociedade Empresária quem poderá requerer a falência do devedor, qual seja, o próprio devedor, o cônjuge sobrevivente em caso de falecimento, o acionista devedor e o credor. Quando o próprio devedor requer a sua falência, prevê o art. 105 desta mesma lei que deverá apresentar os motivos que o impossibilita de arcar com o prosseguimento da atividade empresarial, também chamada de autofalência, ou seja, quando o empregado devedor se encontra em dificuldade financeira e por conseguinte requer a decretação da própria falência.

Ademais, há de se abordar acerca da decretação de falência proveniente quando falho processo de recuperação judicial. Assim, ocorrerá a chamada convolação da recuperação judicial em falência previsto no art. 73 da lei de Recuperação Judicial, em outras palavras, a transferência da fase de recuperação judicial para a falência. Assim, quando o empresário devedor for incapaz de arcar com

¹ A convolação da recuperação judicial em falência consiste na alteração do estado jurídico.

as obrigações supridas no prazo estabelecido, ou seja, pelo descumprimento de quaisquer obrigações no plano da recuperação.

De todo modo, será nomeado um administrador judicial ao qual irá representar o empresário falido ou a sociedade empresária, onde ficará sujeito à responsabilidade que cabe ao falido até o término do processo judicial.

É de suma importância destacar que a partir do momento em que se existe um pedido de falência, seja ele feito pelo próprio devedor ou por terceiros, os demais credores do empresário em situação de dificuldade financeira poderão requerer o vencimento antecipado de suas dívidas, conforme previsto no art. 77 da Lei nº 11.101/2005. Esse dispositivo permite que os credores exijam o pagamento imediato de suas dívidas, caso a empresa falida não cumpra com suas obrigações dentro do prazo estipulado na fase de recuperação judicial, em situação excepcional, a fim de que habilitem seus créditos no processo falimentar, evitando a mora de não receberem seus créditos devidos. Essa medida visa proteger os interesses dos credores e garantir a eficácia do processo de falência, possibilitando a rápida liquidação dos ativos e a distribuição equitativa dos recursos entre os credores. No entanto, é importante ressaltar que o vencimento antecipado das dívidas deve ser realizado de acordo com os procedimentos estabelecidos por esta mesma lei, visando assegurar a transparência e a justiça no tratamento dos credores e na condução do processo de falência.

Uma vez decretada a insolvência irreversível da empresa, independentemente de ser ou não voluntária, instaura-se o processo de execução coletiva contra o devedor empresário, ao passo que o falido deverá arcar com suas pendências para com os credores, seguindo a ordem de preferência prevista nos arts. 149, 83 e 84 da Lei n. 11.101/2005, nesse ínterim, a doutrina traz o seguinte entendimento:

A falência é uma execução coletiva contra um devedor empresário em crise econômico-financeira. Sua finalidade processual é arrecadar bens e vendê-los, de um lado. Por outro lado, ela identifica e paga os credores do falido, nas forças da massa, ou seja, nos limites dos bens que conseguir arrecadar. Chagas, 2016, p. 47 .

O entendimento doutrinário oferece uma abordagem concisa e direta sobre a natureza e os objetivos do processo de falência em relação ao empresário devedor em crise econômico-financeira. Ao descrever a falência como uma "execução coletiva", destaca-se sua dimensão não apenas como uma medida legal, mas como um processo que envolve múltiplos interesses e partes envolvidas. A função primordial da falência, conforme delineada, é dupla: primeiro, a arrecadação e venda de ativos para liquidar as dívidas pendentes; segundo, a distribuição equitativa desses ativos entre os credores dentro dos limites dos recursos disponíveis. Essa análise aponta para a complexidade do processo de falência, destacando sua importância na gestão de crises empresariais e na proteção dos direitos dos credores.

Destarte, cumpre ressaltar que, posteriormente à quitação dos créditos extraconcursais, será explorado o pagamento dos créditos concursais, seguindo a ordem de preferência prevista na Lei nº 11.101/2005. Ademais, vale frisar que o pagamento de uma classe prevista nos incisos desta lei pressupõe a quitação das dívidas anteriores.

1.2 Competência Do Juiz Trabalhista E Fiscalização

A lei nº 11.101/2005 trouxe a abordagem em seu texto acerca dos direitos e deveres do falido. Nesse diapasão, expande seu prisma para tratar sobre os créditos trabalhistas e respectivas competências, tendo por objetivo se esquivar de quaisquer conflitos de competência. Assim, como estabelece o art. 83 desta mesma lei, a ordem de pagamento bem como a classificação dos créditos trabalhistas, sendo a primeira os créditos derivados da legislação trabalhistas, podendo o empregado ajuizar ação contra o empresário devedor a fim de que seus créditos sejam favorecidos.

Por conseguinte, a ótica da competência do juízo há de ser explorada, uma vez que, em virtude do errôneo processamento da ação, resultados inequívocos podem ser alcançados. Cumpre ressaltar que é de competência do juiz trabalhista de analisar os créditos trabalhistas em um cenário de insolvência corporativa, não sendo estas atraídas ao juízo falimentar, uma vez que sua função é única e exclusivamente acompanhar os pagamentos após sentença terminativa, como previsto no texto do art.

114 da Constituição Federal de 1988, admitindo a competência absoluta em razão da matéria para processar e julgar ações nesse sentido.

Nessa mesma norma, estabelece e fixa como caso excepcional no art. 76 da Lei nº 11.101/2005 a competência do juiz trabalhista para julgar e processar ações que se referem a créditos trabalhistas.

Art. 76. O juízo da falência é indivisível e competente para conhecer todas as ações sobre bens, interesses e negócios do falido, ressalvadas as causas trabalhistas, fiscais e aquelas não reguladas nesta Lei em que o falido figura como autor ou litisconsorte ativo.

Parágrafo único. Todas as ações, inclusive as excetuadas no **caput** deste artigo, terão prosseguimento com o administrador judicial, que deverá ser intimado para representar a massa falida, sob pena de nulidade do processo.

Conseqüentemente, não poderá ser discutido em juízo falimentar e, por isso, em todas as hipóteses, será de competência do juiz trabalhista para processar e julgar quaisquer ações e incidentes que se concentram sobre os créditos trabalhistas do devedor, limitando-se à individualização e à quantificação do crédito empresarial em situação de vulnerabilidade econômica.

Por conseguinte, após o trânsito em julgado da sentença trabalhista os créditos devidos pela empresa serão liquidados e o empregado deverá habilitar o crédito perante o juízo² universal e indivisível, assim como define o STJ, no sentido de que os atos de execução de créditos individuais promovidos contra empresas falidas ou em recuperação devem ser realizados apenas pelo juízo universal, assim como quaisquer outros atos judiciais que envolvam o patrimônio de tais empresas, a fim de que recebam integralmente os valores devidos. Esse tópico se torna imprescindível, uma vez que impede que o juiz trabalhista determine restrições ao patrimônio do devedor falido, em que, ocorrendo, será passível de recurso, o que torna vital a compreensão da distinção entre o processamento da ação e execuções.

1.3. Equilíbrio Proteção De Interesses Entre Empregado E Empregador

² Na falência é instaurado o chamado Juízo Universal, que tem por objetivo atrair todas as ações que possam afetar o patrimônio da empresa no curso do processo.

Quando é decretada a falência de uma empresa, surge uma complexa dinâmica de interesses entre os empregados e os empregadores, que exige um delicado equilíbrio para lidar com as repercussões dessa situação. A falência não apenas coloca em risco a sobrevivência da empresa, mas também afeta diretamente a estabilidade financeira e profissional dos empregados.

Em um cenário de insolvência corporativa é notório que o trabalhador que se encontra indefeso necessita de segurança jurídica, econômica e social. Por isso, a própria legislação trabalhista trouxe em seu texto inúmeras garantias tanto para o empregador, quanto para o empregado.

Objetivando a celeridade processual, a resolução de forma administrativa seria o meio viável para a desenvoltura do trâmite. Por outro lado, os direitos e garantias do trabalhador são negligenciados, motivo pelo qual os obriga a recorrer ao judiciário. Assim, estabeleceu a legislação celetista em seu art. 477 alguns dos direitos dos trabalhadores quando da rescisão contratual sem justa causa, como se é equiparado no caso em vertente acerca da decretação de falência, senão vejamos:

Art. 477 – Na rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, é assegurado ao empregado o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.

§ 2º - O instrumento de rescisão do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, e recibo de quitação anual conterá discriminado a natureza de cada parcela paga ao empregado e o seu valor, sendo válida a quitação apenas desses valores.

§ 6º - O pagamento das verbas rescisórias deverá ser efetuado nos seguintes prazos: c) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou d) até o quinto dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento. § 7º-A - O ato da assistência do sindicato na rescisão contratual (§§ 1º e 2º) será sem ônus para o trabalhador e empregador.

Assim, o Art. 477 da legislação trabalhista estabelece as bases para a justa remuneração do empregado no término do contrato de trabalho sem justa causa. Garantindo-lhe uma indenização proporcional à sua maior remuneração durante o vínculo empregatício. Esse dispositivo, ao detalhar a forma como devem ser discriminadas as parcelas pagas ao trabalhador no momento da rescisão, assegura transparência e proteção aos direitos do empregado. Além disso, ao estipular prazos claros para o pagamento das verbas rescisórias, busca garantir a segurança financeira do trabalhador no momento de transição entre empregos.

Em contrapartida, os deveres dos empregadores se tornam essenciais, uma vez que enfrentam a difícil tarefa de preservar os interesses em comum, visando a responsabilidade social para com o empregado. Assim, garantindo que nenhuma parte saia prejudicada ao final do trâmite processual, mas ao mesmo tempo em que busca recuperar o máximo possível do patrimônio da empresa a fim de pagar credores e liquidar dívidas, se tornando essencial a busca por soluções que minimizem o impacto negativo para ambas as partes envolvidas.

Em resumo, o equilíbrio de interesses entre empregados e empregadores durante a falência é imprescindível e requer uma abordagem minuciosa, que reconheça as necessidades dos litisconsortes.

2.0 PROTEÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS

Em um mundo regido pela inexorável fluidez das relações laborais, emerge a imperiosa necessidade de salvaguardar os alicerces dos direitos trabalhistas. Esta esfera normativa, intrinsecamente tecida nas relações sociais, ergue-se como um alicerce ante os desígnios iníquos da exploração e da injustiça frente aos trabalhadores.

Indubitavelmente, o arcabouço jurídico que tutela os direitos dos empregados se estabelece como um escudo impenetrável contra as intempéries da desigualdade e da arbitrariedade. Nesse contexto, a proteção do Direito do Trabalho reveste-se de uma sacralidade impossível de lutar, como um farol que orienta os rumos da equidade nas relações laborativas.

Prevê a CF/88 logo em seu artigo primeiro como um direito fundamental à dignidade da pessoa humana. Pouco se fala acerca da relação entre este fundamento e as relações trabalhistas. O principal quesito se prostra sobre a partir do momento em que os direitos laborais passam a ser negligenciados, por consequência o que descreve a carta magna passa a ser desprezada.

Desta forma, salienta-se que em um mundo onde o labor é de fato o gerador de fonte e renda, é mister que os mecanismos e proteção dos direitos trabalhistas sejam fortificados e amplificados, ao passo que inúmeros trabalhadores se encontram

suscetíveis a desdenhar de suas prerrogativas laborais. Destarte, visando uma sociedade mais justa e humanitária, a diligência das proteções trabalhistas torna-se imprescindível no debate em questão, a fim de que o trabalhador seja a fonte da dignidade, e não um instrumento de exploração de desumanização.

Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesses obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a ideia protetivo-retificadora, o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente. MAURÍCIO GODINHO DELGADO (março, 2019).

Nesse diapasão, a presença de regras trabalhistas que estabeleçam as relações de emprego tornam-se cruciais, assim como preceitua (Delgado, 2019, p. 426), a fim de que se obtenha a retificação da diferenciação social. Ademais, é válido a abordagem de um dos princípios primordiais no direito trabalhista, que é o chamado “Princípio da Proteção”, onde tem-se por objetivo compensar a desigualdade que existe entre empregador e empregado e, por esse motivo, a lei traz normas que protegem a parte mais fraca, que é o empregado hipossuficiente. Esse princípio também se desdobra no princípio da aplicação da norma mais favorável, no princípio do ³*in dubio pro operario* e no princípio da condição mais benéfica.

Nos tempos atuais, em que as mudanças tecnológicas e econômicas estão transformando rapidamente o mundo do trabalho, a proteção dos direitos trabalhistas torna-se ainda mais crucial. Novos desafios surgem, como a precarização do trabalho, a automação e a informalidade. Diante desses desafios, é necessário adaptar e fortalecer as leis e as políticas de proteção dos direitos dos trabalhadores, garantindo que essas mudanças não resultem em retrocessos ou em uma maior vulnerabilidade para os trabalhadores.

Em suma, a proteção dos direitos trabalhistas é essencial para promover uma sociedade mais justa, equitativa e sustentável. É responsabilidade de todos os setores da sociedade – governos, empresas, sindicatos e a própria sociedade civil – trabalhar em conjunto para garantir tais direitos.

³ Quando houver legislação apta a diversas interpretações, o operador do direito deverá aplicar a lei qual seja mais vantajosa ao profissional.

2.1 Estabilidade De Emprego E O Aviso Prévio Indenizatório

Garante a Consolidação Das Leis Do Trabalho a estabilidade do trabalhador e eventuais garantias creditícias, passíveis de indenização em caso de descumprimento do empregador para com o empregado. Por assim dizer, é um direito garantido ao empregado para que assim permaneça, mesmo que contra a vontade do empregador, estável em seu serviço, desde que inexista causa objetiva a determinar sua despesa.

Por outro lado, em um cenário de insolvência corporativa, ou seja, quando é declarada sua falência, conseqüentemente o empregado se encontrará em situação de vulnerabilidade, uma vez que esta estabilidade será extraviada.

Assim, por considerar extinto o contrato de trabalho em virtude da extinção da empresa, é afastada a estabilidade social do empregado. Desta forma, este tem sido o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho “ havendo extinção da atividade empresarial no âmbito da base territorial do sindicato, não há razão para subsistir a estabilidade” (Súmula n. 369, IV).

Em contrapartida, hesita-se acerca do aviso prévio indenizatório, por se tratar de uma garantia, e em casos fortuitos não serão almejados, tendo por consequência a indenização ao trabalhador, uma vez que cabe ao empregado o risco do empreendimento. Assim, a extinção da empresa pode ser equiparada à rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, pois o empregado não dá nenhum motivo para o término do contrato de trabalho, sendo devido, assim, o aviso-prévio (Martins, 2010).

Em breves palavras, entende-se como aviso prévio a obrigação recíproca entre empregado e empregador, sendo uma comunicação verbal ou escrita que demonstra a pretensão em rescindir o contrato de trabalho, caso se trate de um contrato de trabalho por tempo indeterminado, quando não há justa causa. Assim, pode-se afirmar que não caberá aviso prévio em casos de contrato de prazo determinado.

Desta forma, seguirá as normas gerais, onde o empregado ou o empregador que mantiver o interesse em rescindir o contrato de trabalho, deverá previamente comunicar à outra parte interessada no prazo de 30 dias, a fim de que seja providenciado medidas que têm como objeto amenizar a situação. Por outro lado, em

uma conjuntura de insolvência corporativa, não resta outra alternativa senão seguir para o pagamento de indenização, assim como se o cumprimento do aviso prévio não tivesse ocorrido.

2.2 Ajuizamento Da Ação E A Prescrição Do Direito Do Trabalho

Muito se fala sobre o período de reconhecimento de ajuizamento da ação, uma vez que, pelo fato de muitos não terem conhecimento direto acerca de seus direitos trabalhistas, despropositadamente negligência suas garantias. Por outro lado, os prazos prescricionais segue fluindo, motivo pelo qual os empregados se encontrarão em uma situação suscetível ao abalo financeiro e social.

Nessa senda, cita Câmara Leal que “não nos parece racional admitir-se que a prescrição comece a correr sem que o titular do direito violado tenha ciência da violação”. Aqui o grande questionamento é acerca da eventual negligência do trabalhador que, somente em momento oportuno teve ciência de seus direitos.

Entretanto, o entendimento jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho tem sido pertinente em reafirmar que o prazo quinquenal discutido recai sobre os últimos cinco anos a partir do ajuizamento da ação, e não da extinção do trabalho. Define o doutrinador trabalhista Maurício Godinho Delgado acerca da prescrição dos direitos trabalhistas no sentido de que se trata de uma figura jurídica que tem a circunstância de consubstanciar meios de produção de efeitos nas relações jurídicas materiais em decorrência de decurso de tempo.

Desta maneira, é vital que os trabalhadores estejam cientes de seus direitos e garantias, não apenas para proteger seus próprios interesses, mas também para promover a justiça social, reduzir a desigualdade e fortalecer a democracia no local de trabalho. O conhecimento é o primeiro passo para capacitar os trabalhadores a exigirem condições de trabalho justas e dignas.

Geralmente, o entendimento majoritário no âmbito do direito do trabalho é a partir do seguimento apresentado na Constituição Federal, conforme previsto no art. 7, XXIX,CF, senão vejamos:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000)

Ocorre que, por meio da Emenda Constitucional nº 28 de 25/05/2000, os prazos prescricionais para empregados urbanos e rurais foram unificados. Conseqüentemente, os direitos dos empregados prescrevem em um período de 5 anos a partir de sua exigibilidade, até dois anos após o término do contrato, de acordo com o artigo pregresso.

Consoante à Súmula 308 do TST (juntamente com a O.J. 204 da SDI-1 do TST), onde interpreta - de maneira desfavorável aos trabalhadores, a contagem do prazo de 2 anos para a prescrição dos direitos após o término do contrato, considerando que a quantificação retroage ao momento do ajuizamento da ação. Nessa perspectiva, a contagem do prazo de prescrição de 2 anos após a extinção do contrato retroage ao ajuizamento da ação, no prazo conhecido como quinquenal, ou seja, apenas o período dos últimos cinco anos estão resguardados legalmente, o que destaca a importância do tempo na busca por reparação, pois a demora pode resultar na perda de parte dos direitos trabalhistas.

Desta forma, em virtude do tempo disponibilizado para o ajuizamento da ação, quanto mais tempo o empregado demorar para ingressar em juízo, menor será o lapso de tempo alusivo aos direitos que lhe serão garantidos. Se o empregado é dispensado e o ingresso em juízo ocorre de imediato, a prescrição abrangerá as parcelas vencidas de, no máximo, cinco anos.

Ademais, na conjectura de que o empregado irá ajuizar a ação após 2 anos do término do contrato, este será infrutífera, por meio do qual o entendimento do chamado prazo bienal, onde, haverá o prazo de até 2 anos para o ajuizamento da ação, sob pena de prescrição.

3.0 DEMISSÃO EM MASSA

Posteriormente à decretação de falência e o fechamento da empresa, tem-se por consequência a demissão em massa dos funcionários anteriormente ativos, que corrobora para um processo desgastante para ambas as partes.

Por sua vez, é válido reafirmar que os funcionários estarão desprevenidos, o que posteriormente os colocará em uma situação de vulnerabilidade, que, além do impacto econômico em suas vidas financeiras, é preciso levar em consideração os impactos sociais.

Os sindicatos e organizações trabalhistas frequentemente se envolvem em casos de demissão em massa para garantir que os direitos dos trabalhadores sejam protegidos da melhor forma possível. Isso pode incluir negociações sobre pacotes de demissão, treinamento para recolocação profissional e assistência jurídica, entre outras medidas de apoio.

3.1 Mediação E Arbitragem Como Alternativa Extrajudicial

Em um cenário de falência da empresa, o meio mais favorável para a resolução de conflitos entre empregador e empregado que é vítima da demissão em massa, seria os pactos extrajudiciais. Atualmente, em virtude da falta de conhecimento dos métodos alternativos para a solução de impasses e que se fazem necessárias o compartilhamento dos meios alternativos para a solução de controvérsias a fim de que as pessoas possam confiar nele.

A arbitragem, como fórmula de solução de conflitos na sociedade, tem sido prestigiada em certas ordens jurídicas (EUA, por exemplo). O mecanismo atua em áreas diversas, como Direito Comercial/Empresarial, Direito Civil e, até mesmo, Direito do Trabalho. Delgado, 2019, p. 86.

Muito se fala sobre a mediação e arbitragem, sendo primordialmente incentivada pela ordem jurídica, uma vez que, visando a celeridade e economia processual, evita processos cuja eventualidade enseja a possibilidade de retardar o funcionamento do aparato judiciário nacional. Conforme consta o Conselho Nacional de Justiça, atualmente no Brasil estão presentemente ativos 21,3 milhões de processos, números esses que se multiplicam ano após ano.

Nesse ínterim, cumpre ressaltar que o acesso à justiça para a resolução de conflitos não se dá única e exclusivamente pelo poder judiciário e sim também, pela negociação, conciliação e arbitragem, que visa a busca pela pacificação social com a mínima interferência estatal. Assim, a abordagem da autocomposição se faz presente neste texto, uma vez que esta acontece quando a contenda é resolvida mediante o autêntico entendimento das partes envolvidas, desprovido de interferência externa no processo de harmonização da disputa.

Desta forma, com o prosseguimento da autocomposição, tem-se por resultado a aceitação por parte do empregado para com o empregador, ou vice-versa. Nesta conjuntura, com o propósito de aprimorar os vínculos interpessoais, especialmente em situações suscetíveis à mediação sem a intervenção de um terceiro ente - o Estado -, incumbe ao empregador fomentar uma cultura de resolução de conflitos mais propensa, reconhecendo os direitos laborais dos funcionários despedidos em virtude de demissões em massa. Tal atitude visa evitar que o empregado, parte mais vulnerável do litígio, se veja compelido a enfrentar um prolongado e exaustivo litígio judicial.

3.2 Créditos Trabalhistas E As Negociações Com Os Sindicatos

Ao final do trâmite judicial, será assegurado ao trabalhador, outrora em situação de vulnerabilidade, que seus direitos sejam devidamente desempenhados. Assim, por meio dos cálculos trabalhistas serão realizados os pagamentos, também conhecido como créditos trabalhistas.

Destarte, em um cenário de falência da empresa, torna-se de suma importância o destaque acerca da ordem de pagamento e da classificação dos créditos. A lei de falência em seu artigo 83 dispõe sobre a classificação dos créditos na falência, o qual terá como primeira ordem, os créditos derivados dos da legislação trabalhistas, vejamos:

Art. 83. A classificação dos créditos na falência obedece à seguinte ordem: I - os créditos derivados da legislação trabalhista, limitados a 150 (cento e cinquenta) salários-mínimos por credor, e aqueles decorrentes de acidentes de trabalho; (Redação dada pela Lei nº 14.112, de 2020)

Nessa senda, partindo do parecer de que os créditos trabalhistas têm prioridade de pagamento, é imprescindível que, objetivando a garantia do pleno direito, faz-se necessária a análise das verbas disponíveis para pagamentos, não se opondo ao valor de no máximo 150 salários mínimos. Ademais, cumpre salientar que em relação ao pagamento de credores, ora empregados, diz respeito o art. 151 da Lei nº 11.101/2005 que os créditos trabalhistas estritamente salarial vencidos nos últimos 3 (três) meses anteriores à decretação de falência, até o limite de (cinco) salários mínimos por trabalhador, serão pagos tão logo haja disponibilidade em caixa.

Para isso, será necessário que o empregador comprove a comunicação da extinção do contrato de trabalho, ao passo que deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado, a fim de que, com tal documento, o empregado possa requerer o benefício do seguro-desemprego, bem como a movimentação da conta vinculada do FGTS, assim como prevê a legislação trabalhista no art. 477.

O primeiro crédito trabalhista a ser abordado é o Fundo de Garantia de Tempo de Serviço, em que benefício este reservado aos trabalhadores de carteira assinada, que tem por objetivo a garantia de um patrimônio, depositado mensalmente pelo empregador ou tomador de serviço em uma conta da Caixa Econômica Federal, que corresponde a 8% do salário estimado, bem como presume o art. 20 da Lei n. 8.036/1990 as situações em que poderá ser requisitado o saque o FGTS, vejamos:

Art. 20. A conta vinculada do trabalhador no FGTS poderá ser movimentada nas seguintes situações:
II - extinção total da empresa, fechamento de quaisquer de seus estabelecimentos, filiais ou agências, supressão de parte de suas atividades, declaração de nulidade do contrato de trabalho nas condições do art. 19-A, ou ainda falecimento do empregador individual sempre que qualquer dessas ocorrências implique rescisão de contrato de trabalho, comprovada por declaração escrita da empresa, suprida, quando for o caso, por decisão judicial transitada em julgado;

Em situações oportunas, como o caso em vertente, o empregador poderá requerer o saque do FGTS. No caso concreto de insolvência irreversível corporativa,

poderá requisitar o saque do Fundo de Garantia, uma vez que a demissão em massa devido ao fechamento da empresa equipara-se à demissão sem justa causa.

Como regra geral, será motivado ao pagamento de multa de 40% ao trabalhador, vinculada ao Fundo de Garantia do trabalhador, quando se der a dispensa injusta ou rescisão indireta. Assim, a legislação trabalhista cita em seu art. 449, que os direitos trabalhistas subsistirão em caso de falência, motivo pelo qual o empregado, além do recebimento do Fundo de Garantia de Tempo de Serviço, também será almejado, se assim requerer, ao pagamento da multa, em virtude da demissão injusta.

Art. 449 - Os direitos oriundos da existência do contrato de trabalho subsistirão em caso de falência, concordata ou dissolução da empresa.

§ 1º - Na falência constituirão créditos privilegiados a totalidade dos salários devidos ao empregado e a totalidade das indenizações a que tiver direito. (Redação dada pela Lei nº 6.449, de 14.10.1977)

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; Constituição Federal

Ademais, será direito do empregado o recebimento de férias proporcionais e férias vencidas, acréscimo de $\frac{1}{3}$ das férias, salário proporcional, indenização por rescisão antecipada do contrato por prazo determinado, indenização de aviso prévio e indenização de 40% de FGTS.

Outrossim, há um caso excepcional que merece respaldo, vez que é de suma importância a abordagem acerca da estabilidade no que diz respeito ao empregado que tenha mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa. A normativa laboral estipula que estes indivíduos somente podem ser demitidos em caso de falta grave ou circunstância extraordinária. Neste contexto, constata-se no artigo 498 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que, em situações de encerramento da atividade empresarial, tal como a declaração de falência, sem a ocorrência de força maior, é assegurado a ele a compensação por rescisão contratual por prazo indeterminado, em montante duplicado.

Nesse ínterim, torna-se imprescindível a diferenciação do regime de contrato de trabalho de tempo determinado e tempo indeterminado para fins de indenização. Por contrato de tempo indeterminado, pressupõe que não há que se falar em prazo

para o início e término do contrato de trabalho. Por outro lado, em contratos de tempo determinado existe uma data de início e fim pré-determinada. É por esse ensejo que recai os créditos trabalhistas para fins de indenização. Posto isto, uma vez do fechamento da empresa e conseqüentemente a rescisão contratual do contrato de trabalho por tempo determinado, será devido, ademais, indenização, assim como disposto no art. 147, 479 e 480 CLT, vejamos:

Art. 147 - O empregado que for despedido sem justa causa, ou cujo contrato de trabalho se extinguir em prazo predeterminado, antes de completar 12 (doze) meses de serviço, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de conformidade com o disposto no artigo anterior. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

Art. 479 - Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o término do contrato. (Vide Lei nº 9.601, de 1998)

Parágrafo único - Para a execução do que dispõe o presente artigo, o cálculo da parte variável ou incerta dos salários será feito de acordo com o prescrito para o cálculo da indenização referente à rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

Art. 480 - Havendo termo estipulado, o empregado não poderá se desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem. (Vide Lei nº 9.601, de 1998)

Por outro lado, em virtude da dificuldade financeira do empregador, entendeu o Tribunal Superior do Trabalho que se torna inalcançável para o falido o pagamento de multa de atraso de pagamento de salário, em face de sua indisponibilidade financeira para efetuar o pagamento dos salários e verbas rescisórias fora do juízo falimentar (Súmula n. 388 do TST).

É nesse momento que se torna imprescindível a presença dos ⁴sindicatos nas relações trabalhistas. Assim, o sindicato atua como voz ativa dos trabalhadores, a fim de representar seus interesses frente à empresa e às autoridades, uma vez que os empregados, em sua maioria, encontram-se indefesos, tendo por finalidade o sindicato de oferecer suporte e orientação legal, bem como assistência judiciária,

⁴ Os sindicatos dos trabalhadores tem por objetivo representar os interesses dos trabalhadores, criados para compensar o poder dos empregadores na relação contratual.

garantindo que seus direitos sejam resguardados em um processo de falência, vejamos:

Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas. Consolidação das Leis do Trabalho.

Posto isto, é possível inferir que em relação às prerrogativas e deveres dos sindicatos, há de se manter os serviços de assistência judiciária aos associados, ou seja, atuam como defensores dos empregados à medida de sua vulnerabilidade. Os sindicatos perpetram uma função social no sentido de promover a resolução de conflitos tanto de forma administrativa por meio da conciliação e mediação, quanto por meio da via judicial.

Assim, os sindicatos desempenham um papel crucial para as negociações e acordos de forma administrativa, visando a busca por soluções que atenuem o impacto da falência sobre os trabalhadores. Outro aspecto importante é a fiscalização do cumprimento das leis trabalhistas durante o processo de fechamento da empresa, dado que esta situação seja persuasiva ao empregador para que corte custos e ignore suas obrigações legais. O sindicato trabalhista atua como um guardião desses direitos, garantindo que a empresa em falência cumpra suas responsabilidades trabalhistas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em face dos temas discutidos no texto, chega-se à conclusão sobre a imperatividade da análise e validação dos direitos laborais, uma vez que estes são recorrentemente desconsiderados, especialmente na ausência de pleno conhecimento por parte do empregado sobre seus direitos.

Deste modo, ao analisar o curso procedimental desde a declaração de falência, bem como a demissão em massa e a mediação e arbitragem, até a efetivação dos direitos laborais, constata-se que em um contexto de insolvência corporativa irremediável, tanto o empregador quanto o empregado se veem envoltos em uma conjuntura de fragilidade e vulnerabilidade financeira. O empregador, devido à escassez de recursos frente às dívidas contraídas, e o empregado, uma vez que a súbita carência de recursos financeiros compromete diretamente sua subsistência.

Neste íterim, mesmo diante de um contexto de adversidade financeira, não é cabível a nenhuma das partes envolvidas no litígio subestimar os direitos laborais, os quais são assegurados tanto pela Carta Magna quanto pela Consolidação das Leis do Trabalho. Tais direitos têm como desígnio conferir voz aos trabalhadores marginalizados, a fim de que estes não se vejam desamparados perante a sociedade posteriormente.

Deste modo, faz-se imprescindível a discussão sobre a segurança laboral do empregado, com vistas à salvaguarda dos direitos trabalhistas e, em específicas situações, à análise da estrutura legal proporcionada no contexto da rescisão contratual, abrangendo aspectos como a inderrogabilidade do aviso prévio e a quitação das verbas rescisórias, além do discernimento acerca das gratificações eventualmente interrompidas.

CIVIL RESPONSIBILITY

CORPORATE INSOLVENCY AND LEGAL PROTECTION GIVEN TO WORKERS

ABSTRACT

It is a fact and well-known that in recent years the number of corporations declaring bankruptcy has increased dramatically, as they lack the resources to meet their incurred debts. Corporate insolvency often leads to mass layoffs, resulting in a lack of

support for workers' rights, leaving employees in a situation of financial and social vulnerability. In this context, the importance of social responsibility in ensuring that labor rights are respected, even in times of economic instability, becomes evident. Furthermore, this discussion encompasses the legal mechanisms available to ensure that workers are adequately compensated and protected, such as priority in the payment of overdue salaries, severance pay, and potential alternatives for the company's recovery that can preserve jobs.

Keywords: Responsibility. Corporate insolvency. Protection. Stability. Termination.

REFERÊNCIAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidente da República, [2016].

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Aprova a consolidação das leis do trabalho**.

BRASIL, Lei 11.101 de 09 de fevereiro de 2005, **Regula a recuperação judicial, a extrajudicial e a falência do empresário e da sociedade empresária**.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. BRASIL. Lei Nº14.112, de 24 de dezembro de 2020. **Dispõe sobre recuperação judicial, recuperação extrajudicial e falência**. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2020.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, Súmula 369, IV de 20 de abril de 2005, **Regula sobre a estabilidade do empregado**.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, Súmula 308 de 19 de novembro de 1992, **Regula Prescrição quinquenal (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 204 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005**.

CHAGAS, Edilson Enedino. **Direito empresarial esquematizado**. 3º edição. São Paulo. Editora Saraiva, 2016.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Relatório da consulta pública: metas nacionais 2020**. Brasília: CNJ, [2019]. p. 34.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18º Edição. São Paulo. Editora LTR, 2019.

LEAL, Antônio Luiz da Câmara. **Da Prescrição e da Decadência**. 4º Edição. Rio de Janeiro. Editora Forense, 1982.

SANTANA, Leandro A. **Créditos Trabalhista e Fiduciário na Falência**. 1º Edição. São Paulo. Editora Juruá, 2023.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho: Fundamentos Jurídicos**. 11º Edição. São Paulo. Editora ATLAS S.A., 2010.

TARTUCE, Flávio. **Manual de Direito Civil: Volume Único**. 5º edição. São Paulo. Editora Método, 2016.

PORTAL CORREIO, 2023. Disponível em: <https://portalcorreio.com.br/brasil>. O Brasil **teve 4 empresas fechadas por minuto em 2023; total supera em 25% número de 2022**. Acesso em: 03 de Fevereiro de 2024.