

# **COMO EVITAR CONTINGÊNCIAS TRABALHISTAS EM PROCESSOS DE REORGANIZAÇÃO**

**Adriana Calvo**

*Professora acadêmica. Mestre em Direito do Trabalho pela PUC/SP. Advogada trabalhista da Belline e Calvo Advogados.*

# **ROTEIRO**

- 1. Passivo trabalhista em processos de aquisição e de cisão**
- 2. Sucessão empresarial trabalhista**
- 3. Transferência de empregados e rescisão de contratos de trabalho**
- 4. Como resolver problemas de equiparação salarial e diferenças de benefícios entre empresa incorporadora e incorporada**



# PASSIVO TRABALHISTA

- O trabalho de *due diligence* trabalhista para levantamento do PASSIVO TRABALHISTA é realizado na própria empresa ou no “data room”, mediante análise da documentação e dados disponibilizados pelo cliente, com o intuito de verificação do cumprimento das obrigações trabalhistas, identificação de eventuais contingências efetivas ou potenciais.



# PASSIVO TRABALHISTA

- O trabalho de auditoria trabalhista preventiva é mais amplo, pois implica em correção e orientação quanto à práticas futuras com a finalidade de impedir que tais contingências trabalhistas se materializarem em passivos trabalhistas futuros.



# PASSIVO TRABALHISTA

As atividades englobadas pela auditoria trabalhista envolvem a análise dos rotinas trabalhistas internas da empresa:

1. admissão de empregados; registro; atualização de registro em CTPS;
2. rotinas de terceirização das atividades da empresa; contratação de trabalho temporário;
3. contratação de aprendizes e estagiários;
4. fiscalização pelo Ministério do Trabalho;



# PASSIVO TRABALHISTA

5. Direito Sindical e aplicação de convenção coletiva e da contribuição sindical;
6. estabilidades (provisória e permanente);
7. salário; descontos da remuneração, prêmios; salário-utilidade; participação nos lucros; vale-transporte;
8. duração da jornada; controle de jornada dos vendedores; intervalos para descanso; autorização do trabalho aos domingos junto ao Ministério do Trabalho;



# PASSIVO TRABALHISTA

9. concessão e pagamento de férias;  
pagamento de 13<sup>o</sup> salário;
10. rotinas de dispensa e verbas rescisórias;
11. regras de proteção à mulher e ao menor;
12. normas relativas à Saúde e Segurança;
13. recolhimento do FGTS, entre outras  
necessárias ao trabalho.



# PASSIVO TRABALHISTA

Após a fase de investigação das contingências trabalhistas, os procedimentos seguintes são:

- elaboração de um relatório final, especificando os problemas identificados na empresa e nossas propostas para sua correção, com indicação do passivo gerado por tais problemas e eventuais riscos para a empresa;
- reunião com o cliente para discussão de eventuais propostas e procedimentos de correção.



# SUCESSÃO TRABALHISTA

- O empregado está inserido no gênero trabalhador. O Direito do Trabalho contém regras que regem o trabalho do empregado.
- Segundo o art. 3º da CLT - Considera-se empregado: toda **pessoa física** que prestar serviços de natureza **não-eventual** a empregador, **sob a dependência** deste e **mediante salário**.



# EMPREGADO

Destacam-se os 4 (quatro) elementos:

- *Pessoa física;*
- *Não-eventualidade;*
- *Subordinação e*
- *Onerosidade*



# EMPREGADOR

Empregador: a empresa, individual ou coletiva, que, **assumindo os riscos da atividade econômica**, admite, assalaria e dirige a **prestação pessoal** de serviço.

Portanto, há 2 (dois) requisitos adicionais:

- **Alteridade e**
- **Pessoalidade.**



# SUCESSÃO TRABALHISTA

A regra é a impessoalidade do empregador.

Segundo os artigos 10 e 448 da CLT, sempre que houver modificações na estrutura jurídica da empresa ou na propriedade, estas não afetarão os direitos adquiridos por seus empregados.



# SUCCESSÃO TRABALHISTA

Quanto ao sucessor a sua responsabilidade é integral (total) pelos créditos trabalhistas relativos ao período anterior à sucessão e posterior a mesma (período total).

Na visão do Direito do Trabalho, o sucessor assume todo o passivo trabalhista da empresa sucedida.



# SUCCESSÃO TRABALHISTA

Como regra geral, a sucessão de empregadores opera efeitos com relação ao antigo titular do empreendimento (sucedido), isentando-o de qualquer responsabilidade (solidária ou subsidiária) pelos créditos trabalhistas relativos ao período anterior à transferência.



# SUCESSÃO TRABALHISTA

É possível que as partes estipulem cláusula de direito de regresso quanto ao passivo trabalhista do sucedido. Contudo, referida cláusula somente terá aplicabilidade entre as partes envolvidas na operação societária.

Perante a Justiça do Trabalho, o sucessor é o responsável pelo passivo trabalhista.



# SUCESSÃO TRABALHISTA

- **Comprador da Varig poderá herdar dívida trabalhista** (07/06 - Folha de São Paulo – Dinheiro)

***Especialista discorda de juiz, para quem vencedor de leilão não levará passivo***

Professor de direito afirma que o melhor meio de evitar risco que afasta investidor seria a realização de acordo coletivo com sindicatos.



# SUCCESSÃO TRABALHISTA

O leilão das operações da empresa ocorre amanhã. Presente ao debate, o juiz Luiz Roberto Ayoub, da 8ª Vara Empresarial, responsável pelo processo de recuperação da Varig, defendeu sua decisão de anteontem, que determina que o comprador não herda as dívidas trabalhistas. *"Não há jurisprudência, porque há uma nova ordem jurídica. Essa lei é nova"*.



# SUCCESSÃO TRABALHISTA

O passivo alegado pelo Sindicato Nacional dos Aeronautas gira em torno de R\$ 450 milhões - do valor, a Varig reconhece cerca de R\$ 150 milhões. Sergio João, que é professor de direito do trabalho da PUC e FGV, declarou que o melhor caminho para evitar que o risco de sucessão trabalhista afaste investidores seria a realização de um acordo coletivo com sindicatos. "*Existe um risco bem provável de sucessão.*"



# Transferência de empregados

Art. 442. Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

Portanto, a lei não exige forma solene para a celebração do contrato de trabalho.



# Transferência de empregados

Na mudança de propriedade, por exemplo, na aquisição de uma empresa, a dúvida comum é se os contratos de trabalho devem ser rescindidos ou se deve haver somente transferência de empregados.

A resposta a tal pergunta é relevante, tendo em vista os custos rescisórios envolvidos na operação e a responsabilidade trabalhista.



# Transferência de empregados

A nossa legislação entende que não há personalidade quanto ao empregador, portanto, os contratos de trabalho continuam em vigor nas mesmas condições pactuadas anteriormente.

Portanto, não há rescisão do contrato de trabalho e sim mera transferência dos empregados.



# RESCISÃO DO CONTRATO

Somente haverá rescisão do contrato de trabalho se o empregado não continuar prestando serviços para a sucessora.

Nesta hipótese, a responsabilidade pelo pagamento das verbas rescisórias é do sucedido.



# RESCISÃO DO CONTRATO

Há uma corrente moderna que entende que mesmo que o empregado não continue prestando serviços para o sucessor, este ainda é responsável, já que o patrimônio da sucedida passou para o sucessor.

Portanto, a sucessora seria responsável em até 2 anos (prescrição trabalhista) pelos direitos trabalhistas dos empregados dispensados pela sucedida.



**“SUCESSÃO TRABALHISTA. CONTRATO DE EMPREGO EXTINTO ANTERIORMENTE À TRANSFERÊNCIA DA EMPRESA SUCEDIDA. RESPONSABILIDADE DO SUCESSOR.** À luz dos artigos 10 e 448 da CLT, a continuidade da prestação de serviços pelo empregado ao sucessor **não** constitui requisito imprescindível à caracterização da sucessão, haja vista que a responsabilidade legal é ditada em função da empresa, em face do princípio da despersonalização do empregador. Robustece tal convicção o art. 2º da CLT, que reputa empregadora a empresa. Mesmo para os contratos já rescindidos pelo antigo empregador, inexistentes no momento do traspasse, fica privativamente responsável o sucessor. ...O novo titular subentra ou subroga-se em todos os direitos e obrigações do seu antecessor (Evaristo de Moraes Filho). Portanto, o sucessor responde, por imposição de lei, inclusive pelos débitos vencidos antes da transferência da unidade produtiva ou comercial. (E-RR Número: 512839. Publicação: DJ - 24/05/2002. Proc. Nº TST-E-RR 512.839/98.2)



## **31/05/2004 IG não obtém pronunciamento do TST sobre sucessão trabalhista**

A defesa do provedor gratuito de Internet IG – Internet Group do Brasil Ltda. não conseguiu obter pronunciamento do Tribunal Superior do Trabalho a respeito da decisão do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo (2ª Região) que **declarou sua responsabilidade solidária pelos débitos trabalhistas da empresa Super 11 Net do Brasil Ltda.**, após reconhecer a ocorrência de sucessão trabalhista entre os dois portais.

O IG incorporou aos seus domínios o principal patrimônio da Super 11 Net, ou seja, o cadastro de usuários, através de uma negociação comercial onde cada acesso passou a ser remunerado a R\$ 0,25 por dia, por usuário denominado “unique visitor”. Nos autos há a informação de que a Super 11 Net encontra-se em “estado de insolvência confessa”.

O relator do agravo foi a juíza convocada Dora Maria da Costa. No TST, a defesa do IG sustentou que não houve sucessão de empresas, já que não estão presentes os requisitos para sua caracterização legal, ou seja, **a transferência de estabelecimento como unidade econômico-jurídica e a prestação de serviços pelos empregados da Super 11 ao IG sem solução de continuidade.**

O que ocorreu, segundo a defesa do IG, foi “um simples acordo entre as empresas, ambas fornecedoras, entre outros, de alguns serviços gratuitos pela Internet, onde os usuários, cadastrados ou não da Super 11 ([www.super11.net](http://www.super11.net)) sejam automaticamente direcionados para a página interna do IG e, por conseguinte à sua página principal (Home Page)”.



A sucessão foi declarada com base nos artigos 10 e 448 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), segundo os quais “qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados”, e ainda “a mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados”. Segundo a decisão regional, a comprovação de que houve “cessão do patrimônio humano” está no fato de que o usuário da Super 11 era imediatamente absorvido pelo IG, independente de sua vontade individual. Por meio de uma barra de ferramenta especial, era oferecida ao usuário a oportunidade de se cadastrar no IG, tendo, com isso, acesso a serviços gratuitos, semelhantes aos oferecidos pela Super 11.

Na decisão do TRT/SP foi dito que, apesar de a situação ser típica dos tempos modernos aplica-se ao caso o disposto na CLT, elaborada na década de 40 do século passado. **“Está-se diante de uma cessão de cadastro de usuários – verdadeiro acervo humano – modernamente feita na figura de uma sucessão trabalhista ‘internauta’, ‘futurista’, ‘virtual’, própria do século informatizado em que vivemos, ainda que as disposições legais que a regem revolva aos idos de 1943 – artigos 10 e 448 da CLT – acarretando a responsabilidade solidária de ambas – sucessora e sucedida – pelos créditos trabalhistas dos empregados”**, afirmou o acórdão, cujos efeitos foram mantidos em função da rejeição do agravo do IG. (AIRR75304/2003)



# EQUIPARAÇÃO SALARIAL

Segundo o art. 7º, inciso XXX da CF, a regra é a isonomia salarial.

O art. 461 da CLT dispõe sobre os requisitos necessários à equiparação salarial: identidade de função entre o empregado e o paradigma (e não cargo); trabalho para o mesmo empregador; realizado na mesma localidade e executado com a mesma produtividade e perfeição técnica.



# EQUIPARAÇÃO SALARIAL

A equiparação salarial entre empregados em caso de fusão ou cisão de empresas é polêmica.

Parte da doutrina entende que não é possível, pois se trata de vantagem pessoal do empregado adquirida em outra empresa (Súmula 10 do TST).



# EQUIPARAÇÃO SALARIAL

Parte da doutrina entende que é possível, pois deve se respeitar o princípio da isonomia salarial em qualquer situação, sem exceções.

*“A vantagem salarial de que se beneficiam os empregados da empresa fusionante estende-se aos provenientes da empresa fusionada, servindo nestes como paradigma para efeitos de equiparação salarial, a fim de resguardar a necessária isonomia salarial.”*  
*(RR 2805/84. Rel. Ministro Norberto Silveira de Souza. DJU de 15.09.89, pág. 14.568).*



# Profa. ADRIANA CALVO

Obrigada por sua atenção!!!!

Contato: [adriana@calvo.pro.br](mailto:adriana@calvo.pro.br)

Site: [www.calvo.pro.br](http://www.calvo.pro.br)