



**CÂMARA DOS DEPUTADOS**  
**Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público**  
**(CTASP)**

**PROJETO DE LEI Nº 4.296, DE 2008**

Apensado: PL nº 4.411/2008

Dispõe sobre a estabilidade de empregados de empresas objeto de cisão, fusão, incorporação ou agrupamento societário.

**Autor:** Deputado DELEY

**Relator:** Deputado BENJAMIN MARANHÃO

## **I - RELATÓRIO**

O Projeto de Lei nº 4.296, de 2008, de autoria do nobre Deputado Deley, estabelece que as empresas objeto de cisão, fusão, incorporação ou agrupamento societário deverão garantir a estabilidade de seus empregados, no cargo que ocupam, pelo prazo mínimo de seis meses. Propõe, ainda, que não deverá haver redução de salários durante esse período e que a empresa deverá oferecer cursos de capacitação e aperfeiçoamento profissional aos empregados que serão dispensados ao final do prazo.

O Autor alega, em sua justificção, que o projeto *objetiva proteger minimamente os empregados de empresas que passam por processo de fusão ou incorporação, uma vez que, em geral, tais empresas tendem a reduzir drasticamente seus quadros de pessoal com a finalidade de cortar custos e aumentar lucros, não se importando com o problema social gerado por suas decisões.*

Em 11/12/2008, foi apensado à proposição o Projeto de Lei nº 4.411, de 2008, de autoria do Deputado Manato, que *Acrescenta dispositivos à*

*Consolidação das Leis do Trabalho, para criar mecanismos de proteção ao emprego de trabalhadores em processo de fusão, incorporação ou agrupamento societário.*

As proposições, que estão sujeitas à apreciação conclusiva pelas Comissões, em regime de tramitação ordinária, foram distribuídas às Comissões de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP) e de Desenvolvimento Econômico, Indústria, Comércio e Serviços (CDEICS), para análise do mérito; e à de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC), para análise da constitucionalidade, juridicidade e técnica legislativa.

Na CTASP, decorrido o prazo regimental, não foram apresentadas emendas ao projeto, conforme Termo de Recebimento de Emendas datado de 11 de fevereiro de 2009.

Antecedeu-nos nesta relatoria o nobre Deputado Eudes Xavier que ofereceu, nos anos de 2009 e 2013, pareceres pela aprovação dos projetos, com Substitutivo, os quais não chegaram a ser apreciados por este Plenário.

É o relatório.

## **II - VOTO DO RELATOR**

Em 17/9/2015, apresentamos nosso parecer, opinando pela aprovação dos projetos de lei, com Substitutivo. Posteriormente, entretanto, conversando com vários interlocutores, mudamos nosso entendimento, razão pela qual solicitamos a devolução das proposições para reexame da matéria.

Assim sendo, em que pese a nobre intenção dos autores, entendemos que o disciplinamento jurídico presente nas iniciativas sob análise, em vez de proteger os interesses dos trabalhadores, pode contrariá-los.

Antigamente, era fácil para a maioria dos trabalhadores permanecer na mesma empresa por toda a vida. No entanto, nas últimas

décadas, uma série de transformações impulsionadas pela informática, pela robótica e pela globalização dos mercados alterou as características do mercado de trabalho, que passaram a ser influenciadas por fatores como enxugamento das empresas, novos padrões de gestão de mão de obra e de hierarquias profissionais, fusão de empresas, reengenharias etc.

As fusões e as incorporações passaram a ser alternativas para empresas em dificuldades financeiras ou interessadas em unir esforços a fim de ampliar mercado e reduzir custos. Principalmente nos casos em que as empresas estão em dificuldades financeiras, a fusão, a incorporação ou o agrupamento societário é a garantia da manutenção de, pelo menos, alguns postos de trabalho. Sem esses acordos, as empresas poderiam fechar as portas, o que levaria à demissão de todos os trabalhadores.

E uma impressão equivocada que vem se mantendo é a de que, após serem fechados os acordos, ocorrem demissões em massa. Na verdade, elas só costumam acontecer, se acontecem, depois de certo período necessário para que os dirigentes da companhia identifiquem quem poderá ser aproveitado e quem será dispensado.

Por isso, a nosso ver, os projetos em análise estabelecem uma proteção exagerada, que não irá contribuir para o desenvolvimento do País. Esse protecionismo se constituiria, portanto, em um retrocesso legislativo que não interessa ao Brasil que hoje quer se projetar no cenário internacional como um país de economia crescente, pois impede as empresas de se tornarem mais competitivas no mercado internacional.

A própria Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) disciplina que:

“Não se dará término à relação de trabalho de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço.”

Ou seja, independente de ocorrer fusão, incorporação ou agrupamento de empresas, desde que provada justa causa para a demissão

(entre elas a necessidade econômica da empresa), o empregador poderá demitir. Caso contrário, se a empresa não provar que a causa apontada ocorreu e que é justa, será condenada a reintegrar o empregado demitido.

Não seria, portanto, justo estabelecer que apenas os empregados de empresas objeto de cisão, fusão, incorporação ou agrupamento societário estejam protegidos pelo instituto da estabilidade, pois as demissões em massa têm ocorrido em inúmeras empresas, indistintamente.

Por fim, importante salientar que é ilusório achar que uma norma legislativa tem o condão de inverter uma lei do mercado. A única garantia de permanência no emprego possível é a que resulta de um mercado aquecido com oferta de postos de trabalho e de mão de obra qualificada.

Em face do exposto, votamos pela **rejeição** dos **Projetos de Lei nº 4.296 e nº 4.411, ambos de 2008**.

Sala da Comissão, em        de        de 2017.

Deputado BENJAMIN MARANHÃO

Relator