

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

PROJETO DE LEI Nº 4.296, DE 2008

(Apensados PL nº 4.411, de 2008)

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

Autor: Deputado DELEY

Relator: Deputado EUDES XAVIER

VOTO EM SEPARADO DO DEPUTADO SILVIO COSTA

Chega a esta Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público o Projeto de Lei em questão que visa conceder estabilidade aos empregados de empresas objeto de cisão, fusão, incorporação ou agrupamento societário.

O nobre relator, Deputado Eudes Xavier, ofereceu parecer favorável recomendando a adoção de substitutivo. Entendemos, no entanto, que sua excelência não considerou pontos importantíssimos, como os abaixo expostos.

Primeiramente, entendemos que não cabe lei geral, aplicável a todos os empregados e empregadores, pois a ocorrência de qualquer uma das mencionadas figuras é restrita exclusivamente as empresas nelas envolvidas e que, geralmente, são apenas duas.

Cada cisão, fusão, incorporação ou agrupamento societário é único, diferente de qualquer outro, pois será efetuado de acordo com as condições particulares das empresas neles abrangidas, considerando suas peculiaridades.

Assim, ante a patente diferenciação, a situação específica objeto das proposições exigem uma análise caso a caso, portanto não ensejam edição de lei nova, que será de caráter geral e irrestrito, sob pena de não atender as necessidades dos interessados, inclusive porque não será possível atendê-las de forma coerente e uniforme.

Além do mais, eventual suposta estabilidade, como a proposta, e outros aspectos que podem estar envolvidos numa cisão, por exemplo, podem ser tratados em negociação coletiva, o que é mais adequado e, inclusive, incentivada pela Organização Internacional do Trabalho, por

considerá-la a melhor forma de composição dos interesses nas relações de trabalho.

A Constituição Federal de 1988 consagrou regras de flexibilização de normas de Direito do Trabalho, principalmente por meio de convenção ou acordo coletivo. Veja que, até o salário pode ser reduzido por convenção ou acordo coletivo (art. 7º, VI); a jornada de trabalho pode ser compensada ou reduzida, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (art. 7º, XIII); a jornada em turnos ininterruptos de revezamento pode ser superior a seis horas, por intermédio de negociação coletiva (art. 7º, XIV). Logo, está evidenciado que a Lei Maior valorizou a negociação coletiva entre as partes interessadas, mormente pelo reconhecimento do conteúdo das convenções e acordos coletivos (art. 7º, XXVI), prestigiando a autonomia privada coletiva dos convenientes.

Assim, na seara dos meios extrajudiciais de solução dos conflitos entre empregados e empregadores seria possível solucionar eventuais problemas.

É importante lembrar que faz-se necessário o desenvolvimento de uma cultura motivada para conduzir as partes aos mecanismos alternativos de pacificação das questões entre o trabalho e o capital, assegurando-se na negociação coletiva de trabalho um processo de diálogo permanente entre trabalhadores e empregadores, pautado pelos princípios da boa fé, do reconhecimento das partes e do respeito mútuo, levando-se em conta a realidade dos setores econômicos, das empresas ou das unidades produtivas.

Nesse contexto, qualquer prática que direta ou indiretamente ataque à liberdade individual de manifestação, sujeitando coativamente o empregador a negociação coletiva não pode ser bem vista, já que a prática demonstra que as negociações coletivas realizadas entre empregados e empregadores são bem sucedidas quando o resultado responde a ambos.

Ora, se é possível e mais adequado, no caso específico, a livre negociação, o disposto nas proposições parece equivocado, pois, participantes conscientes negociarão diante de uma efetiva ameaça do conflito e que deve ser resolvido.

As proposições estabelecem uma obrigação demasiada ao empregador, que se assemelha a verdadeira penalidade, contudo, sem nenhuma causa que a justifique, inclusive porque eventual acordo poderá ser concretizado por vontade dos empregados e empregados, considerando todas as peculiaridades da situação, sem atingir outros trabalhadores e empresas, que não guardam qualquer relação com aquela situação.

Ainda nesta esfera de solução de eventuais conflitos e de composição dos interesses nas relações de trabalho, há que citar-se o PDV (Plano de Demissão Voluntária), que é usual, reconhecido pela

jurisprudência pátria, admitidos pelos órgãos fiscais (Receita Federal, por exemplo) muito embora não esteja amparado em legislação específica.

Salienta-se que no próprio PDV estarão descritas as suas condições e, estas serão analisadas pelos empregados que, livremente, poderão ou não aderi-las, de acordo com os seus interesses.

Também, é importante considerar que estabilidade provisória ou garantia de emprego é “a vantagem jurídica de caráter transitório deferida ao empregado em virtude de uma circunstância contratual ou pessoal obreira de caráter especial, de modo a assegurar a manutenção do vínculo empregatício por um lapso temporal definido, independentemente da vontade do empregador.” (DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 6ª ed. – São Paulo : LTr, 2007 – p. 1250-1251).

Deste modo, vê-se que tal instituto somente poderá ser aplicável, dependendo da condição pessoal do obreiro ou do contrato de trabalho, jamais por motivos alheios a estes dois aspectos.

É exatamente neste sentido que é a legislação pátria ao estabelecer vários tipos de estabilidade provisória: gestante, sindicalista, cipeiro, acidente.

Veja, que nestes exemplos acima, resta claro que algo ocorreu em relação à pessoa do empregado ou ao contrato de trabalho que ele mantém com o empregador, o que não ocorre com as situações abordadas nas proposições.

Aliás, a condição pessoal do obreiro não se confunde com a situação da empresa, seja ela, cisão, fusão, incorporação ou agrupamento societário.

Assim, é inadequada e incompatível com o vínculo empregatício estabelecido, a criação de estabilidade provisória de emprego embasada em outros aspectos, como as atuais proposições que consideram a condição de cisão da empresa empregadora, não guardando nenhuma relação com o contrato de trabalho ou com a condição pessoal do empregado.

Ademais, nos termos do artigo 468 da CLT , "nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia ".

E a teor dos artigos 10 e 448 da CLT , qualquer mudança ou alteração na propriedade ou estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados ou seus direitos adquiridos.

Assim, o contrato de trabalho é garantido pela lei, mesmo na ocorrência de cisão, fusão, incorporação, agrupamento societário e, portanto,

nele não interferirá. Esta proteção é inquestionavelmente aceita pela nossa doutrina e sempre considerada pelo Judiciário Trabalhista.

Há que se considerar ainda que, se foi necessária a fusão, cisão, incorporação, agrupamento societário ou qualquer outra situação similar que o valha, está ocorreu dentro dos estritos ditames legais específicos, mediante a fiscalização dos respectivos órgãos e, o mais importante, visou manter não só a atividade econômica da empresa, como também os empregos.

O objetivo dos citados procedimentos é a manutenção e ou crescimento da empresa e, certamente com isso haverá não só a manutenção dos empregos, como, inclusive, a geração de novos.

Assim, as proposições são equivocadas, à medida que fusão, cisão, incorporação e, outros similares, na verdade garantirão os empregos já existentes, como também proporcionarão novos postos de trabalho, o que promoverá o crescimento econômico de toda a sociedade.

Frise-se, contrariamente do preconizado pelas proposições, tais figuras visam a manutenção e crescimento da atividade empresarial, dos empregos e, por consequência, da economia como um todo.

Ademais, caso seja necessário algum desligamento de funcionário, este certamente ocorrerá somente após a acomodação de todos os seus empregados nas atividades, análise de desempenho de cada profissional, pois também é do interesse da empresa que sejam mantidos os empregados que nela já estão, porque possuem “know how”, conhecem os demais colaboradores, os clientes e, inclusive a própria empresa, fatores estes que somados conduzirão ao ótimo aproveitamento do mesmo.

É claro que nenhuma empresa em transformação desligará os seus funcionários pelo simples fato da ocorrência da fusão ou de qualquer das outras mencionadas figuras, mas certamente estará atrelado ao “turn over” normal da empresa.

Ainda, há que se lembrar que não obstante todas as ponderações acima, caso exista o desligamento, ele será legítimo, inserto no direito potestativo do empregador, que pagará as indenizações cabíveis, nos termos da legislação vigente.

Ademais, se as proposições objetivam proteger o empregado, olvidaram que se o empregador incorporou outra empresa, não poderá ser onerado por uma incoerente estabilidade provisória de emprego, pois encontra-se em momento de transformação, acomodação da sua situação, que se for de difícil momento econômico, será agravada pela mencionada estabilidade e, o que seria uma chance de continuidade da atividade empresarial, a oportunidade estaria fadada ao insucesso e, aí sim, poderia acarretar demissão em massa, pois ao invés de demitir um ou outro, demitirá todos, pois inviabilizada sua atividade econômica.

Ainda, estaria inviabilizada a atividade empresarial caso seja aplicada qualquer uma das sanções previstas nas proposições, quiçá todas, como exposto no projeto de lei apenso e no substitutivo do relator.

Aliás, especificamente quanto a sanção constante das proposições relativa à “suspensão de empréstimos e financiamentos por instituições financeiras oficiais”, seria inviável que as instituições financeiras oficiais conhecessem o desligamento de empregados pela empresa objeto de cisão, fusão, incorporação, agrupamento societário.

Por fim, o parágrafo §3º, do art. 54, da Lei nº 8.888/1994, não será aplicável em todas as ocorrências de cisão, fusão, incorporação ou agrupamento societário, mas somente se estes puderem limitar ou prejudicar a livre concorrência, ou resultar na dominação de mercado, situação em que serão submetidos à apreciação do CADE.

Por todo o exposto, nosso voto é pela **rejeição** do Projeto de Lei nº 4.296, de 2008 e de seu apenso, Projeto de Lei nº 4.411, de 2008.

Sala da Comissão, de outubro de 2013.

SILVIO COSTA
Deputado Federal – PSC/PE