

---

## ASPECTOS TRABALHISTAS NOS PROCESSOS DE FUSÃO E AQUISIÇÃO

---

Tamira Maira Fioravante

[tmfioravante@almeidalaw.com.br](mailto:tmfioravante@almeidalaw.com.br)

Colaboradores:

Ana Carolina Renda

Cassio Augusto Ambrogi

Nos processos de fusão e aquisição a avaliação dos aspectos trabalhistas entre as partes negociantes revela-se como fator de extrema importância, principalmente pela sucessora das atividades comerciais da sucedida.

Isso por que no campo do Direito do Trabalho a chamada sucessão trabalhista<sup>1</sup>, normalmente, revela-se como consequência de operações societárias dessas naturezas.

A sucessão trabalhista ocorrerá toda a vez que a empresa sucessora não sofra alteração nos fins para as quais se constituiu, com seus empregados mantidos nos mesmos postos, bem como prestando ou podendo prestar os mesmos serviços.<sup>2</sup>

Seus efeitos se estenderão em relação: a) ao empregado; b) à empresa sucedida; c) à empresa sucessora.

---

<sup>1</sup> A Consolidação das Leis Trabalhistas ("CLT") conceitua sucessão trabalhista em seus artigos 10 e 448, a seguir descritos:

**Art. 10.** Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

**Art. 448.** A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

<sup>2</sup> GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Edson. *Curso de Direito do Trabalho*. 18ª Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007. p. 315.

O empregado goza de garantia total, uma vez que é assente tanto na doutrina quanto na jurisprudência que o contrato de trabalho é mantido com a organização e não com as pessoas que estejam eventualmente à sua frente<sup>3</sup>. Ou seja, o empregado está vinculado ao empreendimento e não à figura dos sócios que o compõem<sup>4</sup>.

Quanto à empresa sucedida, como regra geral, não lhe restará qualquer responsabilidade, seja solidária ou subsidiária, tendo em vista a assunção pelo sucessor do papel de novo empregador<sup>5</sup>.

---

<sup>3</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2001. p. 680.

<sup>4</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 16ª Ed. São Paulo: Atlas, 2006. p. 62.

<sup>5</sup> Exceção jurisprudencial: OJ Nº 225 (SDI 1, TST). CONTRATO DE CONCESSÃO DE SERVIÇO PÚBLICO. RESPONSABILIDADE TRABALHISTA. (nova redação, DJ 20.04.2005). Celebrado contrato de concessão de serviço público em que uma empresa (primeira concessionária) outorga a outra (segunda concessionária), no todo ou em parte, mediante arrendamento, ou qualquer outra forma contratual, a título transitório, bens de sua propriedade: I - em caso de rescisão do contrato de trabalho após a entrada em vigor da concessão, a segunda concessionária, na condição de sucessora, responde pelos direitos decorrentes do contrato de trabalho, sem prejuízo da responsabilidade subsidiária da primeira concessionária pelos débitos

Quanto à empresa sucessora será essa quem sofrerá os maiores efeitos da sucessão trabalhista, eis que sobre si penderá a responsabilidade não só em relação aos contratos de trabalho atuais, bem como aos já rescindidos – antes e após a sucessão, abrangendo todos os direitos trabalhistas<sup>6</sup>.

Quando se trata de responsabilidade é comum surgirem dúvidas ou questionamentos acerca da validade e eficácia da cláusula que a estabelece como forma de garantia estabelecida entre as partes envolvidas.

A doutrina trabalhista é unânime em afirmar que as cláusulas contratuais dispostas no sentido de limitar a responsabilidade das partes na assunção de passivo trabalhista não possuem qualquer relevância para o Direito do Trabalho, eis que frente aos princípios da despersonalização da figura do empregador e da continuidade da relação de emprego, além do que disciplina expressamente a CLT, há regras que não podem ser descumpridas quando da alienação da empresa.

Fora do âmbito do Direito do Trabalho, uma vez realizada a venda de um estabelecimento comercial, entendia-se que, a princípio, o passivo não fazia parte deste. Se apenas o estabelecimento era negociado as dívidas não eram transferidas, salvo disposição em contrário das partes, com a anuência dos credores, ou da lei. Logo, era

---

trabalhistas contraídos até a concessão; II - no tocante ao contrato de trabalho extinto antes da vigência da concessão, a responsabilidade pelos direitos dos trabalhadores será exclusivamente da antecessora.

<sup>6</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira. *Sucessão Trabalhista*. Privatizações e Reestruturação do Mercado Financeiro. São Paulo: LTr, 2001. p. 121.

necessária a inserção de uma cláusula no contrato para que houvesse a responsabilidade pela sucessão do adquirente. Atualmente, de acordo Código Civil<sup>7</sup>, o adquirente do estabelecimento sucederá o alienante nas obrigações regularmente contabilizadas.

Portanto, tais cláusulas limitadoras de responsabilidade poderão, eventualmente, até obrigar o adquirente e o alienante, dado que decorrem de um contrato cível. Contudo, sua eficácia ficará restrita a essa área e não terá, como mencionado, qualquer implicação na seara trabalhista, em virtude de ser a sucessão um instituto de ordem pública.

Questão delicada é a que diz respeito à responsabilidade dos sócios e ex-sócios por débitos trabalhistas e previdenciários.

Na ótica dos tribunais trabalhistas brasileiros a desconsideração da personalidade jurídica de uma sociedade para o atingimento dos bens patrimoniais dos sócios e ex-sócios é perfeitamente possível, a fim de que se garanta o pagamento das verbas devidas aos empregados<sup>8</sup>.

---

<sup>7</sup> Art. 1.146. O adquirente do estabelecimento responde pelo pagamento dos débitos anteriores à transferência, desde que regularmente contabilizados, continuando o devedor primitivo solidariamente obrigado pelo prazo de um ano, a partir, quanto aos créditos vencidos, da publicação, e, quanto aos outros, da data do vencimento.

<sup>8</sup> RESPONSABILIDADE DE SÓCIO E EX-SÓCIO POR DÉBITOS TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIOS – FUNDAMENTO NO CÓDIGO CIVIL. Princípio da despersonalização da pessoa jurídica. Prosseguimento da execução contra ex-sócios da empresa. A legislação obreira resguarda o direito do empregado de receber os consectários decorrentes do contrato de

Logo, em razão do acima mencionado, é de suma importância que nos processos de fusão e aquisição seja avaliado, mediante a realização de criteriosa *due diligence*, o passivo trabalhista da empresa a ser adquirida, sob pena da assunção de grande prejuízo por parte da empresa adquirente.

O setor trabalhista do Almeida Advogados conta com uma equipe com vasta experiência em questões envolvendo os aspectos trabalhistas relacionados às operações de fusões e aquisições colocando-se à disposição para prestar quaisquer esclarecimentos acerca do assunto abordado.

---

trabalho, em face da aplicação do Princípio da Despersonalização da Pessoa Jurídica. Portanto, caso a execução contra a sociedade ou seus sócios atuais reste infrutífera, legítimo o prosseguimento da execução contra os ex-sócios. TRT 2.<sup>a</sup> Região. 2.<sup>a</sup> T. Proc.: 20080715448. Ac.: 20080969911. Rel.: ROSA MARIA ZUCCARO. DOESP: 11/11/2008.

RESPONSABILIDADE DE SÓCIO E EX-SÓCIO POR DÉBITOS TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIOS – FUNDAMENTO NO CÓDIGO CIVIL EXECUÇÃO - RESPONSABILIDADE DE EX-SÓCIOS. "A retirada, exclusão ou morte do sócio, não o exime, ou a seus herdeiros, da responsabilidade pelas obrigações sociais anteriores, até dois anos após averbada a resolução da sociedade; nem nos dois primeiros casos, pelas posteriores e em igual prazo, enquanto não se requerer a averbação. TRT 2.<sup>a</sup> Região. 3.<sup>a</sup> T. Proc. 20080451149. Ac.: 20080969024 . Rel.: ANA MARIA CONTRUCCI BRITO SILVA. DOESP:11/11/2008.