



Manual trabalhista para aquisição de empresas

Neste artigo, o especialista Jorge Matsumoto pontua aspectos importantes no manual trabalhista quando for realizar a aquisição de empresa.

21/06/2023

A aquisição de empresas é uma prática comum no mundo dos negócios, visando à expansão, consolidação de mercado ou obtenção de novos recursos. No entanto, além dos aspectos financeiros e estratégicos envolvidos nesse processo, é fundamental considerar os impactos e responsabilidades trabalhistas decorrentes desta transação.

A área trabalhista desempenha um papel crucial durante a fase de due diligence (auditoria prévia) e na etapa de integração das empresas envolvidas na aquisição. É necessário realizar uma análise detalhada dos aspectos trabalhistas para garantir o cumprimento das obrigações legais, minimizar riscos e evitar passivos futuros.

Nesse sentido, ao adquirir uma empresa, é importante considerar as consequências em relação aos contratos de trabalho existentes. Em muitos países, como no Brasil, ocorre a sucessão trabalhista, o que significa que o adquirente assume os direitos e obrigações decorrentes desses contratos. Portanto, é essencial identificar quais contratos serão transferidos, avaliar suas cláusulas e condições, além de verificar a existência de cláusulas de não concorrência ou de confidencialidade.

Além disso, os benefícios e planos de previdência oferecidos aos empregados da empresa adquirida devem ser cuidadosamente analisados. É necessário verificar se existem obrigações de manutenção desses benefícios, se haverá alteração na gestão dos planos de previdência e como ocorrerá a transição dos empregados em relação a esses benefícios.

Do mesmo modo, convenções coletivas e acordos de trabalho vigentes na empresa adquirida devem ser considerados, uma vez que poderão afetar as relações trabalhistas pós-aquisição. É importante verificar se esses

instrumentos permanecerão válidos após a aquisição ou se será necessário renegociá-los com os sindicatos ou representantes dos empregados.

A aquisição de uma empresa pode implicar mudanças na representação sindical ou na estrutura de representação dos empregados. É fundamental identificar os sindicatos envolvidos, analisar os acordos coletivos existentes e avaliar os procedimentos necessários para lidar com a representação dos empregados após a aquisição.

Outro importante aspecto é a análise do passivo trabalhista da empresa alvo é de extrema importância para identificar potenciais riscos. É necessário verificar a existência de reclamações trabalhistas em andamento, autuações fiscais ou pendências junto a órgãos governamentais. Além disso, é fundamental avaliar se as provisões contábeis existentes são adequadas para cobrir esses passivos e planejar medidas corretivas, se necessário.

Uma comunicação transparente e efetiva com os empregados da empresa adquirida é essencial para manter um clima organizacional saudável e minimizar resistências. É fundamental informar sobre a aquisição, esclarecer os impactos trabalhistas, transmitir segurança e buscar um diálogo aberto para ouvir suas preocupações. Isso contribuirá para uma integração mais suave e uma transição positiva.

Não menos importante é o fato de que avaliar as políticas e práticas de recursos humanos da empresa alvo é fundamental. Isso inclui a análise dos manuais de conduta, políticas de igualdade de oportunidades, processos de avaliação de desempenho, programas de treinamento e desenvolvimento, entre outros. Essa avaliação permitirá identificar possíveis ajustes ou integração dessas políticas com as práticas existentes na empresa adquirente. Não esquecer que verificar se a empresa alvo utiliza mão de obra terceirizada ou prestadores de serviços é importante, pois isso pode ter impactos trabalhistas significativos. É essencial analisar os contratos de terceirização, verificar se estão em conformidade com a legislação e se existe a possibilidade de transferência desses contratos para a empresa adquirente.

Algumas atividades empresariais requerem licenças ou autorizações específicas, como no caso de setores regulados (por exemplo, saúde, segurança, meio ambiente). É importante verificar se a empresa alvo possui essas licenças e autorizações em conformidade com a legislação e se elas são transferíveis para a empresa adquirente.

Logo, a aquisição de empresas é um processo complexo, e os aspectos trabalhistas desempenham um papel fundamental para garantir a conformidade legal, a proteção dos direitos dos empregados e a mitigação de riscos. A realização de uma due diligence minuciosa, a identificação de

passivos trabalhistas e a adoção de estratégias adequadas de integração são essenciais para o sucesso da transação.

Assim, ao considerar uma aquisição, é fundamental contar com uma equipe jurídica especializada em direito do trabalho, a fim de assegurar uma análise completa e a implementação de ações adequadas para o sucesso dessa transação empresarial.

Publicado por

JORGE MATSUMOTO