

Além de empregos, reforma deve reduzir passivos trabalhistas que minam processos de fusões após due diligence

Sócio da Mazars Cabrera Brasil, empresa de consultoria em compliance tributário, reorganização societária, investimento estrangeiro e tributação de supply chain e política tributária (internacional), o advogado Alexandre Almeida afirma que a reforma trabalhista contribuirá também para reativar os processos de fusões e incorporações no País, sobretudo aqueles com presença de atores internacionais. Ele explica que, antes da aprovação da nova legislação trabalhista, os passivos trabalhistas, ao lado dos contenciosos tributários, constavam das razões de desistência de negócios após o processo de due diligence. Agora, com a nova lei, o passivo trabalhista deve ter uma participação decrescente entre os itens de despesas extraordinárias aferidas durante o due diligence.

Segundo o especialista, sem contar o impacto no ritmo de incorporações ou fusões, as provisões para riscos trabalhistas sempre representaram um nó para o crescimento das empresas, sobretudo para as pequenas e médias, tendo em vista que contingenciamento de recursos nesses casos pode representar parte significativa do capital da empresa, reduzindo os aportes destinados a novos investimentos até o desfecho das disputas judiciais.

Dessa forma, ao estabelecer uma legislação pró-mercado, “as mudanças tiveram como foco as empresas, e não os empregados”, o país também terá um mercado de trabalho mais dinâmico e próximo dos normativos de países anglo-saxões, como Estados Unidos, Inglaterra, Austrália, por exemplo, que foram os que se recuperaram da crise de 2008 mais rapidamente em virtude da desregulamentação do mercado de trabalho. “A nova legislação brasileira está dizendo que as empresas vão reduzir o custo trabalhista, seu risco com os empregados ineficientes, facilitar tanto a demissão quanto contratações, alinhando-se a práticas internacionais”, disse ele.

Antes da modernização trabalhista, a CLT, ainda que tenha tido uma importância histórica, tornou-se defasada em relação às novas formas de trabalho e, pior, suas imperfeições levaram o País à condição de líder de litígios trabalhistas no mundo, segundo a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). “Isso é fruto de uma legislação que não era muito clara e, dadas as brechas, permitia que muitos casos de litigância de má-fé transitassem na Justiça até que houvesse uma sentença que, na maioria das vezes, corrigisse esses abusos. Só que até o desfecho, que não era rápido, as empresas eram obrigadas a contingenciar recursos, porque desconheciam qual seria o resultado do processo”, assinalou.

Esta peculiaridade, de uma legislação trabalhista engessada nas últimas décadas e excessivamente em favor dos trabalhadores, na opinião do especialista, pode ter contribuído para elevar a taxa de desemprego acima do necessário, apesar da profunda crise. “Os custos elevados para contratar ou demitir antes de reforma tornavam as empresas mais cautelosas menos diante dos sinais de recuperação que já aparecem”, assinala Marcelo Almeida.

No futuro, com a questão trabalhista mais bem equacionada, tanto as demissões quanto as recolocações vão ser mais céleres. Para os críticos da nova legislação brasileira, o especialista destaca o caso da França, cuja legislação trabalhista protecionista onera bastante os gastos das empresas, a exemplo do Brasil da CLT, tornando a recolocação dos demitidos lá um martírio, em razão das despesas exigidas. Não é por outra razão que a mão de obra mais qualificada da França prefere deixar Paris rumo a Londres, onde a recolocação é muito mais rápida, porque não há uma burocracia extenuante entre o capital e a mão de obra.

Por fim, embora deva ser comemorada, a modernização trabalhista não irá resolver sozinho alguns dos problemas do mercado de trabalho brasileiro, como a taxa de desocupação maior por gênero ou faixa etária. O especialista diz que, como fazem outros países, será necessário criar algum incentivo fiscal para buscar equilíbrio nessas questões. Lembrando que a reforma da Previdência Social está a caminho, e os trabalhadores terão que permanecer mais tempo no trabalho, ele

aconselha que as empresas, via política fiscal, sejam também estimuladas a manter os trabalhadores seniores em seu quadro. “Essa massa de trabalhador vai precisar ter seu emprego até se aposentar. Então é necessária que haja legislação que consiga reter essas pessoas mais velhas. É compreensível que, no primeiro momento, o foco da ação do governo seja as pessoas desempregadas. Mas o governo não pode olhar só isso. Precisa olhar para os trabalhadores mais jovens e os mais seniores. De forma ampla, criando facilidades para trazer todas as pessoas para o mercado”, concluiu.

Fonte: [CNseg](#), em 20.10.2017.