

## **DECISÕES**

ECONÔMICO  
**Valor**

### **Governo edita norma com novas regras para acordos trabalhistas**

*Com a entrada em vigor da Lei nº 13.876, os acordos não podem apenas discriminar valores como indenizatórios, caso existam verbas de natureza remuneratória como férias, 13º salário e horas extras*

*Por Adriana Aguiar — De São Paulo*

Ao firmarem acordos judiciais ou extrajudiciais com trabalhadores, as empresas devem ficar atentas a uma nova legislação publicada ontem, que tem impacto nos valores envolvidos. Com a entrada em vigor da Lei nº 13.876, os acordos não podem apenas discriminar valores como indenizatórios, caso existam verbas de natureza remuneratória - como férias, 13º salário e horas extras.

Até a edição da lei, as partes podiam determinar como discriminariam os valores acertados. A nova norma acaba com uma prática comum, de estabelecer todo o valor como indenização (danos morais, prêmios e bonificações, por exemplo) para fugir da tributação - contribuição previdenciária e Imposto de Renda. A lei, sancionada na sexta-feira pelo presidente Jair Bolsonaro, ainda traz parâmetros mínimos do que deverá ser estipulado como verba indenizatória.

De acordo com o advogado Daniel Chiode, do Chiode Minicucci Advogados, a norma tende a dificultar um pouco a realização de novos acordos na Justiça do Trabalho. Ele conta, por exemplo, que estava para fechar um acerto na sexta-feira no valor de R\$ 240 mil, com verbas indenizatórias. Com as novas regras, segundo seu cálculo, haverá um aumento de 20% no valor. “A partir de agora, o juiz já não pode mais aceitar um acordo somente firmado como verbas indenizatórias”, diz.

O artigo 2º da Lei nº 13.876 altera o artigo 832 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Estabelece que “salvo na hipótese de o pedido da ação limitar-se expressamente ao reconhecimento de verbas de natureza exclusivamente indenizatória, a parcela 1

# INFORME

referente às verbas de natureza remuneratória” não poderá ter como base de cálculo valor inferior: ao salário mínimo ou o piso salarial da categoria definido por acordo ou convenção coletiva de trabalho, “caso exista, para as competências que integram o vínculo empregatício reconhecido”. Ou a diferença entre a remuneração reconhecida como devida na decisão e a efetivamente paga pelo empregador, respeitando o valor do salário mínimo.

Para Chiode, a lei vai exigir mais cautela na elaboração desses cálculos. Isso porque, em geral, as empresas estipulam valores máximos de quanto podem gastar. Por outro lado, o trabalhador também pensa em um valor mínimo que poderia aceitar. E nessa negociação, antes havia a possibilidade de caracterizar todos os valores como indenizatórios. “Se a empresa não tem condições de oferecer mais, pode haver uma diminuição no número de acordos.”

A norma, segundo Chiode, foi sancionada com a necessidade de aumentar a arrecadação com os acordos trabalhistas. Somente os pedidos judiciais que tratem de verbas indenizatórias é que poderão resultar em acordos sem a incidência efetiva de contribuição previdenciária e Imposto de Renda.

A preocupação com a arrecadação de contribuição previdenciária vem desde o ano 2000, com alterações na CLT, segundo a advogada Carla Lobo, do escritório Romar, Massoni e Lobo Advogados. A Lei nº 10.035, de 2000, estabeleceu que as decisões deverão sempre indicar a natureza jurídica das parcelas constantes da condenação ou do acordo homologado, “inclusive o limite de responsabilidade de cada parte pelo recolhimento da contribuição previdenciária, se for o caso”.

Depois disso, em 2004, a Lei nº 11.033 previu que a União será intimada das decisões homologatórias de acordos que contenham parcela indenizatória “facultada a interposição de recurso relativo aos tributos que lhe forem devidos”. E agora, com essa nova alteração, fica ainda mais clara que deve haver parcela remuneratória, respeitando o que diz o pedido. “As partes agora têm que ficar mais atentas. Deve haver maior recolhimento de INSS”, diz Carla.

(Fonte: Valor Econômico – 24/09/2019)

# INFORME

## FOLHA DE S.PAULO

### TST dá multa de greve a empresa lesada e veda doação para caridade

*O relator do recurso, ministro Ives Gandra, usou precedentes do tribunal e o Código de Processo Civil para atender o pedido das empresas*

**William Castanho - BRASÍLIA**

O TST (Tribunal Superior do Trabalho) decidiu que a multa por greve abusiva deve ir para o sindicato patronal, proibindo o repasse a entidades assistenciais.

A decisão é da SDC (Seção de Dissídios Coletivos), composta por 9 dos 27 ministros da corte, que julgava uma paralisação de motoristas de ônibus em Manaus.

Os ministros acataram o pedido do sindicato das empresas para ficar com a multa de R\$ 50 mil. O julgamento foi realizado no dia 9 de setembro.

O TRT-11 (Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região) havia imposto multa de R\$ 150 mil. O TST, porém, reduziu o montante.

O dinheiro seria revertido para as instituições Lar Batista Janell Doyle, O Coração do Pai, Casa da Criança, Inspeção Laura Vicuña e Lar das Marias, todas no Amazonas.

O relator do recurso, ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, usou precedentes do tribunal e o CPC (Código de Processo Civil) para atender o pedido das empresas.

No acórdão publicado na sexta (20), ele escreve que, “muito embora seja louvável a destinação da multa para instituições beneficentes, tal determinação vai de encontro ao disposto” na lei.

O CPC diz que a multa é devida a quem entrou com a ação judicial —neste caso, o sindicato patronal.

À **Folha** o advogado do Sinetram (sindicato das empresas), Fernando Borges de Moraes, afirma que a entidade pediu ao TST o cumprimento da lei.

Segundo ele, o STTRM (sindicato dos trabalhadores) já foi condenado em outras ações. Moraes afirma que são devidos R\$ 300 mil a entidades, mas o sindicato não cumpre as decisões.

# INFORME

“O Sinetram tem um projeto social chamado ‘Busão Cultural’. Transformamos um ônibus articulado em uma biblioteca itinerante que percorre bairros carentes”, diz o advogado. O dinheiro será aplicado no projeto.

O diretor do sindicato dos trabalhadores Élcio Campos critica a decisão. “Esta é a Justiça que a gente tem”, diz. “As empresas não pagam os trabalhadores em dia, o sindicato cobra. Muitas das vezes, para a empresa pagar tem de fazer paralisação. A gente comunica todos os órgãos sobre a paralisação e, mesmo assim, a Justiça diz que a greve é abusiva.”

Em relação às outras condenações, ele afirma que o sindicato está recorrendo na Justiça. Sobre a última decisão, Campos diz que o sindicato vai recorrer.

O TST considerou abusiva a greve realizada em 17 de janeiro de 2017. Para o TRT-11, houve ilegalidades também nos dias 18 e 19, o que foi rejeitado pelo relator.

Cada dia de greve equivalia a R\$ 50 mil de multa. Em primeira instância, chegou-se a impor penalidade de R\$ 50 mil por hora, mas ela também foi derrubada.

A categoria deveria ter mantido 70% da frota rodando na capital do Amazonas, por se tratar de serviço essencial à população. A ordem de primeira instância foi descumprida, e 100% dos ônibus pararam.

Foi então que o sindicato das empresas de ônibus entrou com o dissídio coletivo. O caso chegou ao TST.

“Quanto ao mérito, convém assinalar que o direito de greve, muito embora assegurado pelo artigo 9º da Constituição Federal, não é ilimitado, de modo que os sindicatos devem atentar para a sua responsabilidade social e para a devida observância das decisões judiciais”, escreve Gandra.

Ele não concedeu Justiça gratuita ao sindicato dos motoristas.

O ministro, porém, livrou a entidade dos honorários sucumbenciais ao sindicato patronal, uma vez que o processo foi ajuizado em janeiro de 2017, antes da reforma trabalhista, de novembro daquele ano, que impõe o pagamento.

(Fonte: Folha de SP – 24/09/2019)