

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 Chiodo, do Chiodo 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 1

INFORME

ao reconhecimento de verbas de natureza exclusivamente indenizatória, a parcela 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.

INFORME

Normas de segurança passam por novas mudanças

Alvo agora são áreas de higiene, conforto nos locais de trabalho e fiscalização e penalidades

Por Edna Simão — De Brasília

O governo promoveu novas mudanças em normas de segurança nas áreas de higiene e conforto nos locais de trabalho e fiscalização e penalidades. As normas regulamentadoras, mais conhecidas como NRs, foram publicadas ontem no “Diário Oficial” da União.

Estão com nova redação agora a NR 3, sobre embargo e interdição; a NR 24, que trata das condições de higiene e conforto nos locais de trabalho; e a NR 28, sobre fiscalização e penalidades.

Desde o início do atual governo, seis normas sobre segurança e saúde dos trabalhadores nas empresas já foram revisadas.

Em relação à NR 3, a norma anterior possuía apenas cinco itens. Com isso, seu conteúdo era subjetivo, segundo o Ministério da Economia. A nova estabelece diretrizes e requisitos técnicos para caracterização das situações ou condições de trabalho que levem ao embargo e interdição.

Esses requisitos técnicos têm como objetivo auxiliar auditores a tomar decisões “consistentes e transparentes”.

No caso da NR 24, os problemas mais graves estavam relacionados à desatualização da norma, editada originalmente em 1978 e sem ajustes desde então.

Entre os itens obsoletos da regra, estavam a exigência de que as janelas dos alojamentos fossem de madeira ou ferro; determinação do uso de lâmpadas incandescentes, obrigação de instalação de banheiro masculino e feminino para qualquer tipo e tamanho de empreendimento e mais de 40 possibilidades de multa em apenas um banheiro.

Com a NR 28, sobre fiscalização e penalidades, deve cair de 6,8 mil para 4 mil o número de possibilidades de multa para todo o setor produtivo. Como abrange todos os setores previstos, uma mesma empresa não está submetida a todas essas linhas de fiscalização.

(Fonte: Valor Econômico – 25/09/2019)