

Reforma trabalhista também afeta operações empresariais, diz banca

A reforma trabalhista, [sancionada no dia 13 deste mês](#), altera vários pontos da Consolidação das Leis do Trabalho. Mas, além da maior força dada ao acordado sobre o legislado, as atualizações das normas que regem as relações de emprego vão afetar a estruturação de negócios entre empresas, como diligências prévias ou auditorias em aquisições e aberturas de capital em bolsa de valores.

Reprodução



Reforma trabalhista passará a valer em 120 dias, contados a partir de sua promulgação.
Reprodução

A partir disso, a advogada Leila Alves, da equipe trabalhista do escritório DDSA – De Luca Derensson Schuttoff e Azevedo Advogados, listou os principais impactos que a reforma trabalhista terá sobre operações entre empresas.

Veja abaixo:

1. Alteração da definição de grupo econômico

Em substituição à interpretação ampla do conceito de grupo econômico, para fins de responsabilização das empresas por dívidas trabalhistas umas das outras, a nova legislação menciona agora a necessidade de demonstração do interesse integrado entre as empresas.

2. Responsabilidade trabalhista na sucessão de empregadores

A reforma veio validar o entendimento já adotado pela jurisprudência quanto à responsabilidade trabalhista da empresa sucessora. Inclui expressamente, no entanto, que a responsabilidade solidária entre as empresas sucessora e sucedida exigirá comprovação de fraude.

3. Desconsideração da personalidade jurídica

A desconsideração da personalidade jurídica para responsabilizar pessoalmente os sócios passa a ter procedimento regulamentado. O pedido de desconsideração da personalidade jurídica deverá ser realizado conforme o novo Código de Processo Civil, ou seja, por incidente de desconsideração da personalidade jurídica.

Tal alteração traz maior segurança jurídica aos sócios das empresas, na medida em que permite o contraditório e a produção de provas. Além disso, a alteração prevê explicitamente a concessão de tutela de urgência de natureza cautelar, o que não está previsto nos procedimentos para instauração do incidente de descon sideração da personalidade jurídica dos artigos 133 a 137 do CPC de 2015.

4. Limitação da responsabilidade trabalhista do sócio retirante

A CLT passa a prever expressamente que o sócio retirante responde subsidiariamente pelos débitos trabalhistas da sociedade relativamente ao período em que figurou como sócio e somente em ações ajuizadas até dois anos da sua retirada da sociedade. Além disso, o sócio retirante será o terceiro na ordem de preferência da execução, atrás da empresa e dos sócios atuais. Contudo, caso seja comprovada fraude na alteração societária, o sócio retirante responderá de forma solidária com os demais.

5. Demissão em massa

Contrariando o atual entendimento do TST, prevê-se expressamente que não há necessidade de negociação sindical para demissão em massa.

6. Relativização da hipossuficiência do trabalhador

Os empregados com diploma superior e que recebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (atualmente, R\$ 11.062,62) poderão estipular livremente algumas condições contratuais.

Além disso, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem para solução de conflitos, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa.

7. Possibilidade de quitação anual das obrigações trabalhista

Será facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria. O termo de quitação terá eficácia liberatória das parcelas nele contidas.

8. Rescisão de contrato de trabalho por acordo recíproco

Nova forma de extinção do contrato de trabalho por acordo entre empresa e empregado. Nesse caso, serão devidos: (a) 50% do aviso prévio indenizado e da multa de 40% do FGTS; e (b) a integralidade das demais verbas rescisórias. Nesta espécie de rescisão, o trabalhador poderá sacar o saldo existente na conta vinculada do FGTS, contudo será vedada a habilitação ao seguro desemprego.

9. Homologação judicial de acordo – jurisdição voluntária

Será possível efetuar a homologação de acordo extrajudicial por meio de petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado. As partes não poderão ser representadas por advogado comum. É certo que todas essas possíveis soluções passarão pelo crivo da Justiça do Trabalho, que tem demonstrado abertamente enorme resistência à reforma. Assim, é essencial que os pontos acima sejam aplicados com muita cautela e clareza por parte das empresas.

Date Created

27/07/2017