

# The Briefing

N. 2  
JAN - 2021



## **A nova lei de recuperação judicial prevê maior agilidade e novas ferramentas para as empresas em crise.**

- STF declara a inconstitucionalidade da TR para a correção de dívidas trabalhistas.
- Os resultados das empresas estão diretamente relacionados à qualidade do ambiente de trabalho.
- TST condena empresa ao pagamento de horas extras por controle indireto por meio do celular corporativo.

# EDITORIAL

O ano de 2020 enfim terminou. Para as empresas, foi um período de grandes desafios, que exigiu capacidade de adaptação e disciplina para a superação das dificuldades impostas pela pandemia do coronavírus.

Na expectativa de um ano mais “normal”, o mercado de trabalho se prepara para enfrentar novos obstáculos, como o aumento do desemprego, o término do Programa Emergencial da Manutenção do Emprego e da Renda, que permitiu a suspensão de contratos de trabalho e a redução de salários e jornada, e o fim do pagamento do Auxílio Emergencial pelo governo.

É preciso que as empresas observem as alterações promovidas na legislação trabalhista durante a pandemia, pois há novas regras que trazem oportunidades, mas também exigem ajustes no departamento pessoal.

As Medidas Provisórias (MP) nº 905 (Contrato Verde e Amarelo) e 927 (Medidas Trabalhistas da Pandemia) não foram convertidas em lei pelo Congresso Nacional, exigindo atenção das empresas que fizeram uso de suas normas. Por outro lado, a MP 936, que criou o referido Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, foi convertida na Lei nº 14.020/20. Da mesma forma, a MP 944, do Programa Emergencial de Suporte a Empregos, converteu-se na Lei nº 14.043/20.

Outros assuntos estão na pauta, como o risco de processos trabalhistas com alegação de Covid Laboral, a adequação à LGPD e o trabalho remoto, trazendo muitos desafios para os departamentos pessoais das empresas.

Por fim, destaque-se a entrada em vigor da Nova Lei de Recuperação Judicial, que visou a desburocratizar o procedimento e dar mais celeridade aos processos judiciais de recuperação judicial, com novidades relevantes para a área trabalhista. A novidade é objeto da matéria de capa da atual edição.

Boa leitura!

---

**The**  
**Briefing**

## **MATÉRIA DE CAPA: Mudanças na Lei de Recuperação Judicial e Falências são aprovadas com vetos pontuais do Presidente.**

O Senado Federal aprovou, no fim do mês de novembro de 2020, o Projeto de Lei nº 4.458/2020, que visa alterar alguns pontos da Lei de Recuperação Judicial e Falência.

Em seguida, o texto foi submetido ao crivo do Presidente da República, que sancionou a nova lei com vetos pontuais, que atingem algumas questões trabalhistas, as normas específicas para as cooperativas médicas, bem como as regras de alienação de ativos da empresa devedora, entre outros pontos.

Ocorre que, diante da abrupta mudança no contexto econômico do país em razão da pandemia do coronavírus, surgiu a necessidade imediata de as empresas adotarem alternativas eficientes para a almejada recuperação financeira. Certamente, isso foi fundamental para dar mais rapidez à tramitação do referido projeto de lei no Congresso Nacional.

De uma perspectiva geral, o projeto aprovado tem como principais objetivos desburocratizar e dar mais celeridade aos processos de recuperação judicial, além de consolidar alguns entendimentos que já estavam pacificados pela jurisprudência dos tribunais.

Segundo a análise do próprio Senado, a depender do contexto, um processo de falência dura, de acordo com a regra vigente, em média de dois a sete anos. Com as alterações aprovadas e pendentes de sanção, o mesmo procedimento poderá ser finalizado em apenas seis meses.

Da mesma forma, além de estimular a realização de conciliação e mediação nos processos de recuperação judicial, a Lei 14.112/2020 autoriza a inclusão de dívidas trabalhistas e de acidentes de trabalho em procedimentos de recuperação na modalidade extrajudicial, exigindo, para tanto, a aprovação do sindicato da respectiva categoria.

Ainda na seara trabalhista, um dos pontos vetados pelo Executivo foi a possibilidade de suspender as execuções de débitos trabalhistas contra

responsável, subsidiário ou solidário, até a homologação do plano ou a convolação da recuperação judicial em falência.

Nas razões do veto, encaminhadas ao Senado, o Presidente reconhece o mérito da proposta, mas sinaliza que “o dispositivo contraria o interesse público por causar insegurança jurídica ao estar em descompasso com a essência do arcabouço normativo brasileiro quanto à priorização dos créditos de natureza trabalhista e por acidentes de trabalho”.

Além disso, também foram vetados o dispositivo que previa a inexistência de sucessão do adquirente, quando da venda de ativos da empresa devedora, no tocante às obrigações de natureza ambiental, regulatória, administrativa, penal, tributária e trabalhista, bem como a parte do texto original que tratava da recuperação judicial, especificamente, das cooperativas médicas.

Este último veto foi dado sob a justificativa de que tal previsão violaria diretamente o princípio da isonomia em relação às demais modalidades societárias. No cenário tributário, o texto aprovado também inova, ao aumentar o prazo de parcelamento dos débitos com a União, de sete para dez anos, bem como ao implementar a chamada “transação tributária”.

Regulamentada pela Lei nº 13.988/2020, a referida transação nada mais é que o estabelecimento de acordos, para pagamento de dívidas tributárias, mediante a concessão de descontos.

Outro ponto relevante que merece destaque é a proibição de distribuição de lucros e dividendos durante todo o trâmite do processo de recuperação. Com isso, o projeto sancionado tem a intenção de que eventuais reservas de lucro sejam utilizadas em favor dos credores ou até mesmo para injetar no capital da empresa devedora.

Assim, a expectativa é que as mudanças tragam mais clareza e transparência aos processos de recuperação judicial, proporcionando, além de segurança jurídica aos envolvidos, mais ferramentas para viabilizar o cumprimento das obrigações pela empresa em crise e o seu restabelecimento no mercado.

## **NOTÍCIA: STF declara a inconstitucionalidade da correção monetária de dívidas trabalhistas pela TR.**

No dia 18 de dezembro, o STF declarou, por unanimidade, a inconstitucionalidade da utilização da TR como indexador para a correção monetária dos depósitos recursais e dos débitos trabalhistas, pois o índice não reflete de forma adequada a atualização do poder aquisitivo da moeda, ferindo, assim, o direito de propriedade do trabalhador.

Com isso, o STF decidiu que, até a edição de nova lei pelo Poder Legislativo, a Justiça do Trabalho deve utilizar o IPCA-E, na fase pré-judicial, e a taxa SELIC, depois de iniciada a ação, com a citação do réu.

A decisão impacta as ações em tramitação. O processo com pagamentos já realizados, mediante a aplicação da TR, do IPCA ou de qualquer outro índice, deve ser reputado válido. Assim como, se estiver em execução, com base em índice definido por decisão transitada em julgado, não deve haver alteração.

Contudo, aos processos em curso que estejam sobrestados na fase de conhecimento, mesmo se já houver sentença, deve ser aplicado o entendimento do STF, com a incidência retroativa do IPCA-E e da taxa Selic.

## **OPINIÃO: A rentabilidade e a lucratividade das empresas estão diretamente relacionadas a um bom ambiente de trabalho.**

O momento atual tem se revelado bastante desafiador para as empresas e seus colaboradores. Além de um planejamento adequado e uma gestão eficiente, a crise econômica gerada pela pandemia exige que as partes da relação de trabalho - empresas e empregados - estejam alinhadas para vencer as adversidades e alcançar os objetivos em 2021.

Segundo estudo recentemente divulgado pela McKinsey & Company, líder mundial em consultoria empresarial, há inúmeras pesquisas que demonstram a correlação direta entre a satisfação dos empregados no trabalho, a fidelidade dos clientes e a rentabilidade das atividades das empresas.

Ou seja, um local de trabalho sadio não se relaciona apenas com a redução dos litígios trabalhistas, mas, principalmente, com o aumento da produtividade e dos lucros das empresas, o que significa mais dinheiro no caixa e mais dividendos para os sócios.

Por outro lado, conforme constatado pela Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH), os conflitos no ambiente de trabalho impactam as empresas na tomada de decisões, que tendem a ser lentas e/ou equivocadas, na perda de produtividade, na falta de retenção de talentos, no alto absenteísmo, entre outros malefícios.

Cabe destacar que, geralmente associados aos ambientes de trabalho conflitivos, os processos trabalhistas e as greves aparecem como os menores dos problemas. Muito pior são os resultados que não chegam, as metas que não são batidas e o desenvolvimento da empresa que nunca ocorre.

Por isso, nesse importante momento de recuperação econômica, o ano requer que a saúde mental no trabalho esteja na pauta prioritária das empresas, como forma de prevenir e reduzir os conflitos no ambiente profissional, proporcionando meios para que os empregados retomem os níveis de produtividade e compromisso necessários.

## **OPINIÃO: A Justiça do Trabalho não pode proibir o retorno do trabalho presencial.**

Ganhou destaque no noticiário uma decisão liminar proferida pela Justiça do Trabalho do Rio de Janeiro, que proibiu o retorno de empregados de Furnas, subsidiária da Eletrobrás, ao trabalho presencial. Segundo noticiado, o despacho se baseia no aumento de casos de Covid-19 e no esgotamento do setor de saúde.

A decisão estabelece um precedente preocupante, que não se sustenta juridicamente. Conforme estabelece a Lei nº 8.213/81 (art. 10, par. 10), a “empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde”, sendo direito dos trabalhadores a proteção contra o dano à saúde ou à integridade física (art. 7º, XXI, Constituição).

Contudo, de acordo com o TST, não é necessário o controle efetivo de horário pelo empregador para descaracterizar o trabalho externo, bastando a possibilidade de fazê-lo, ainda que indiretamente. Assim, segundo a decisão, o fornecimento do celular pela empresa é compatível com o controle da jornada, ainda que indireto, afastando a exceção do artigo 62 celetista, dando ensejo ao pagamento de horas extras.

**OPINIÃO: A utilização da mão de obra temporária cresce em períodos festivos, mas é preciso atenção às exigências da lei.**

Se já era comum, nos últimos anos, a utilização da mão de obra temporária para atender ao aumento da demanda relacionado às festas de fim de ano, as incertezas decorrentes da pandemia da Covid-19 fizeram com que esse tipo de contratação crescesse quase 40% apenas neste ano.

O trabalho temporário é regulamentado pela Lei nº 6.019, de 1974, e corresponde àquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário, que coloca o trabalhador à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.

De acordo com as mudanças promovidas pela Lei nº 13.429, de 2017, são requisitos para o funcionamento regular da empresa de trabalho temporário possuir registro no Ministério da Economia e dispor de capital social de, no mínimo, cem mil reais.

Além disso, o contrato de trabalho temporário deve ser por escrito, contendo o motivo justificador da demanda, o prazo da prestação de serviços e as disposições sobre segurança e saúde no trabalho, independentemente do local de realização dos serviços.

Nunca é demais destacar que é responsabilidade da empresa contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local por ela designado.

Contudo, de acordo com o TST, não é necessário o controle efetivo de horário pelo empregador para descaracterizar o trabalho externo, bastando a possibilidade de fazê-lo, ainda que indiretamente. Assim, segundo a decisão, o fornecimento do celular pela empresa é compatível com o controle da jornada, ainda que indireto, afastando a exceção do artigo 62 celetista, dando ensejo ao pagamento de horas extras.

**OPINIÃO: A utilização da mão de obra temporária cresce em períodos festivos, mas é preciso atenção às exigências da lei.**

Se já era comum, nos últimos anos, a utilização da mão de obra temporária para atender ao aumento da demanda relacionado às festas de fim de ano, as incertezas decorrentes da pandemia da Covid-19 fizeram com que esse tipo de contratação crescesse quase 40% apenas neste ano.

O trabalho temporário é regulamentado pela Lei nº 6.019, de 1974, e corresponde àquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário, que coloca o trabalhador à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.

De acordo com as mudanças promovidas pela Lei nº 13.429, de 2017, são requisitos para o funcionamento regular da empresa de trabalho temporário possuir registro no Ministério da Economia e dispor de capital social de, no mínimo, cem mil reais.

Além disso, o contrato de trabalho temporário deve ser por escrito, contendo o motivo justificador da demanda, o prazo da prestação de serviços e as disposições sobre segurança e saúde no trabalho, independentemente do local de realização dos serviços.

Nunca é demais destacar que é responsabilidade da empresa contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local por ela designado.



## **PRAZOS & INFORMAÇÕES ÚTEIS**

1º de janeiro:

Feriado Nacional - Confraternização Universal

Novo valor do salário mínimo: R\$ 1.100,00.

31 de janeiro:

Prazo para o empregado solicitar o pagamento da primeira parcela do 13º salário, referente ao ano de 2.021, juntamente com a remuneração das férias (art. 2º, § 2º, Lei nº 4.749/65).

Prazo para o recolhimento facultativo da contribuição sindical patronal anual dos empregadores, referente ao ano de 2.021.

## **EQUIPE EDITORIAL**

Editor Geral: Renato Melquíades

Edição de Texto: Etiene Ramos

Matéria de capa: Bruno Gonçalves

Arte: Letícia Lira