

A Redução do Número de Ações Trabalhistas

(que Não Virá Com a Reforma Laboral)

Célio Horst Waldraff

*Mestre e Doutor pela UFPR
Mestre pela Universidade Internl. de Andalucia, Espanha
Pós-Doutorando pela Universidade. de Florença, Itália
Professor de Processo do Trabalho na UFPR
Desembargador no Tribunal do Trabalho do Paraná*

Objeto: o texto trata da Reforma Laboral, com base o PL 6.787-B/2016, aprovado na Câmara de Deputados, especificamente nos itens referentes à Execução Trabalhista.

Finalidade: pretende-se demonstrar que o efeito será, ao contrário do pretendido, o AUMENTO e o ATRASSO das ações trabalhistas.

Sobre a ideologia costuma-se fazer duas afirmações: (i) que somos todos ideológicos, não havendo escapatória; (ii) ou então, que ideologia é a versão mentirosa daqueles que conosco não concordam.

Ainda assim, por mais ideológicos que sejamos (todos), não há como banir por completo a veracidade fática. Não há como negar, p.ex., que foi a Alemanha quem invadiu a Bélgica nas duas Guerras Mundiais – e não o contrário. Há, por tanto, um limite mínimo de concretude que não pode ser erradicado.

Pois isso, para tratar da **Reforma Laboral**, um verdadeiro pântano de afirmações ideológicas, o presente texto limita o seu alvo a um pequeno fragmento: a Execução Trabalhista.

Sobre o assunto, alardeou-se a expectativa da **Redução do Número de Ações Trabalhistas** (ex. gr. Gazeta do Povo do último dia 21 de abril). Só em 2016 seriam quase 3 milhões de ações, segundo previsões do próprio TST e para cada quatro ou cinco execuções, apenas UMA foi efetivamente paga.

Vejamos, primeiramente, a modificação quanto ao **Grupo Empresarial**:

Texto Vigente	Alteração Aprovada na Câmara
<p>Art. 2º, § 2º, da CLT. Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.</p>	<p>Art. 2º, § 2º, da CLT. Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.</p> <p>§ 3º. Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.</p>

O §2º, do art. 2º, da CLT, define o instituto desde 1943. É claro, compreensível, funcional e escrito em português perfeito. A novidade foi meramente redacional e um atrevimento inútil.

A inserção do §3º, ao contrário, **restringe** os casos de responsabilização do grupo empresarial apenas quando demonstrado, **em conjunto**, o interesse integrado, a efetiva comunhão de interesse e a atuação conjunta das empresas integrantes. Requisitos nada fáceis de preencher e, principalmente, **comprovar**, na normalmente trevosa execução trabalhista.

Em seguida, vem a Reforma com a alteração da **Sucessão**:

Texto Vigente	Alteração Aprovada na Câmara
<p>Art. 10, da CLT. Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.</p>	<p>Art. 10, da CLT. Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.</p> <p>Art. 10-A. O sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, observada a seguinte ordem de preferência:</p> <p>I – a empresa devedora; II – os sócios atuais; e III – os sócios retirantes.</p>

	<p>Parágrafo único. O sócio retirante responderá solidariamente com os demais quando ficar comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato.</p>
<p>Art. 448, da CLT. A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.</p>	<p>Art. 448, da CLT. A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.</p> <p>Art. 448-A. Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores prevista nos arts. 10 e 448 desta Consolidação, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor.</p> <p>Parágrafo único. A empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência.</p>

Os arts. 10 e 448, da CLT, tem a redação preciosa e compreensível do texto original, que acabou por sofrer a clamorosa inserção de duas letras e dois parágrafos, de uma *deselegância atroz*.

No art. 10-A, o sócio retirante somente poderá ser responsabilizado subsidiariamente, após a própria empresa e os sócios atuais e caso ajuizada a ação **no prazo de dois anos de sua retirada**. Ora, *até as pedras sabem* que o trabalhador somente entra com a ação trabalhista se for despedido. Caso o contrato de trabalho seja mantido por mais *dois anos e um dia após a saída do sócio*, a lei o imuniza de qualquer dívida.

A subsidiariedade será transformada em solidariedade caso se prove a fraude, mas a quarentena de dois anos é sempre preservada.

Já a novidade do art. 448-A e seu parágrafo único **eximem por completo** a empresa sucedida da responsabilidade trabalhista em caso de transferência, salvo no caso de fraude.

Essas duas inovações vão retardar ainda mais a execução trabalhista. Se antes, o resultado já era de 20 a 25% por ano, o percentual cairá ainda mais. **Resultado:** mais processos parados com aumento na demora e custos, beneficiando os caloteiros.

Na sequência das modificações, insere-se na CLT a prescrição intercorrente, que

incide para as ações em curso, especialmente para as execuções infrutíferas:

Art. 11-A, da CLT. Ocorre a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de dois anos.

§ 1º. A fluência do prazo prescricional intercorrente inicia-se quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução.

§ 2º. A declaração da prescrição intercorrente pode ser requerida ou declarada de ofício em qualquer grau de jurisdição.

Se a intenção era facilitar a prescrição intercorrente, o texto deveria ser mais valente, prevendo a prescrição intercorrente em caso, p.ex. de inexistência de bens ou insolvência do devedor. O resultado, claro, seria prejudicar ainda mais o empregado, que “ganha mas não leva”.

Da forma como está, só nos casos em que o próprio empregado paralisa a execução, corre a prescrição intercorrente. Já é assim que funciona e fica a impressão que a Reforma acanhou-se, ante os abusos cometidos em outros pontos. **Resultado:** além de se perder tempo com execuções inúteis, a dívida trabalhista em juízo permanece sendo **perpétua**. Não prescreve nunca. É caso único no Direito brasileiro, onde até o crime doloso contra a vida pode prescrever.

Outra modificação é a **proibição da execução por iniciativa do juízo**, sem requerimento da parte, desacompanhada de advogado:

Texto Anterior	Alteração Aprovada na Câmara
<p>Art. 878, da CLT. A execução poderá ser promovida por qualquer interessado, ou ex officio pelo próprio Juiz ou Presidente ou Tribunal competente, nos termos do artigo anterior.</p> <p>Parágrafo único. Quando se tratar de decisão dos Tribunais Regionais, a execução poderá ser promovida pela Procuradoria da Justiça do Trabalho.</p>	<p>Art. 878, da CLT. A execução será promovida pelas partes, permitida a execução de ofício pelo juiz ou pelo Presidente do Tribunal apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado.</p> <p>Parágrafo único. <i>Revogado.</i></p>

É caso raro, na prática, mas tem um efeito simbólico. Rema-se contra maré do Processo Civil, com a unificação do conhecimento e da execução e da iniciativa e intervenção judicial no processo.

Por fim, a mais **pérfida** das alterações. Até 2009, a correção monetária para as dívidas trabalhistas era a TR. Todavia, o STF entendeu que a utilização da TR “violava

o direito de propriedade”, por ser bem inferior à inflação oficial, sendo injusto utilizá-la.

Esse entendimento fomenta controvérsia na jurisprudência trabalhista até hoje. Em 2009, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho decidiu que o IPCA/IGPM, correspondente à inflação oficial deveria ser o índice de correção trabalhista e esse vem sendo o entendimento majoritário.

Agora, todavia, pela proposta aprovada, retornaremos à pífia TR:

Art. 879, §7º, da CLT. A atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial será feita pela Taxa Referencial (TR), divulgada pelo Banco Central do Brasil, conforme a Lei nº 8.177, de 1º de março de 1991.

Imaginemos uma dívida trabalhista de R\$ 1.000,00 em janeiro de 2009. Pelo IPCA, a correção monetária até o final de abril de 2017 seria de aproximadamente 63%. Pela TR, o índice é de 8,3% !!! Claro, há os juros moratórios incluídos, mas ainda assim, a diferença é de aproximadamente **cinco vezes!** Por outro lado, os mesmos R\$ 1.000,00 em uma aplicação à taxa SELIC renderiam aprox. 135%.

Nesses parâmetros, porque pagar corretamente as suas dívidas trabalhistas? Melhor aplicar o dinheiro, aguardar a reclamatória e procrastiná-la ao máximo ou tentar um acordo, reduzindo ainda mais as perdas – ou aumentar ainda mais os ganhos. Tudo dentro da lei.

Conclusão: em poucos e atrapalhados golpes, a Reforma Trabalhista mata dois coelhos: aumenta e atrasa o número de ações e execuções trabalhistas e, de *inhapa*, prejudica o empregador honesto que paga suas dívidas trabalhistas em dia.