



Ano VIII – n° 27

BRENTANI RONCOLATTO ADVOGADOS

REFORMA TRABALHISTA PRÊMIOS PAGOS AO EMPREGADO

Cristiane Galindo da Rocha

01. Em 13 de julho de 2017 foi promulgada a Lei n° 13.467 (conhecida como Reforma Trabalhista), a qual alterou diversos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Referida Lei teve uma vacância de quatro meses para sociedade se adaptar com as novas regras. Sua vigência iniciou-se em 11 de novembro de 2017.

02. As alterações trazidas pela Lei n° 13.467 foram significativas na relação entre empregado e empregador. Embora criticada por alguns a Reforma Trabalhista já trouxe efeitos positivos. Conforme noticiado no Estado de São Paulo¹, em matéria do 1° de abril p.p., no Caderno Economia & Negócios, nos três primeiros meses de vigência da Lei houve diminuição pela metade no número de trabalhistas ajuizadas. Além das novas reclamações estarem com pedidos mais enxutos, constatou-se que os pedidos de indenização de dano moral, pedido de adicional de insalubridade e periculosidade, não são mais requeridos como era antes da Reforma Trabalhista. Isto porque agora os Reclamantes têm que arcar com o ônus da sucumbência (isto é, pagam os honorários do advogado da Reclamada, se vencedora), o que inibiu muito o ajuizamento de ações com pedidos de condenação elevada e que antes apenas geravam custo para as empresas, que tinham que se defender de pleitos absurdos.

03. No entanto, em 14 de novembro de 2017, após três dias da vigência da referida Lei, foi editada e publicada a Medida Provisória n° 808, alterando

diversos aspectos tratados pela Reforma Trabalhista. A MP teve sua vigência prorrogada, por mais sessenta dias, a qual venceu no dia 23 de abril. Um dos pontos alterados pela MP era a interpretação do prêmio pago ao empregado.

04. A Reforma Trabalhista, no tocante ao prêmio pago ao trabalhador, alterou o parágrafo 2° do artigo 457, da CLT, para incluir que o prêmio não deve ser incorporado ao salário do empregado, nem constitui base de cálculo para encargos trabalhistas e previdenciários.

05. A MP havia reformado o artigo 457. Manteve-se que o prêmio não integra a remuneração do empregado, mas acrescentou-se o parágrafo 22 determinando-se que: “*Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador, até duas vezes ao ano, em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro, a empregado, grupo de empregados ou terceiros ou terceiros vinculados à sua atividade econômica em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.*” (grifos nossos). Ou seja, a MP limitava a duas vezes ao ano para não ser considerado verba salarial.

06. Mauricio Godinho Delgado², conceitua prêmio: “*Os prêmios (ou bônus) consistem em parcelas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em decorrência de um evento ou circunstância tida como relevante pelo empregador e vinculada à conduta individual do obreiro ou coletiva dos trabalhadores da empresa.*”

¹ O Estado de São Paulo, 1° de abril de 2018, pág. B1, Economia & Negócios, reportagem de Cleide Silva.

² Delgado, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho, ed. LTR, 2013, pág. 778.

07. Os prêmios ou bônus podem ser considerados salário produção, se houver o pagamento habitual, uma vez que o empregado tenha atingido uma meta estabelecida. Assim, se houver definição de metas ou parâmetros a serem atingidos, isto retira a liberalidade, que é característica do prêmio. O pagamento teria mais características de gratificação ajustada do que prêmio. Neste caso, referido valor integrará o salário do empregado e reflete nas demais verbas (13º salário, férias com 1/3 constitucional, aviso prévio e FGTS), inclusive em vigor ainda a Súmula 209 do STF, que trata de referido assunto³.

08. Por outro lado, se a empresa decidir reconhecer o empregado por um desempenho extraordinário, poderá fazê-lo como liberalidade, não havendo incorporação ao salário. A inovação do texto da MP foi no sentido de limitar a duas vezes este pagamento de prêmio, para evitar que houvesse pagamento de remuneração de forma disfarçada, sem reflexos e recolhimentos tributários e previdenciários.

09. **NA PRÁTICA**, tocante ao prêmio, como a MP não foi convertida em Lei, prevalece o disposto na Reforma Trabalhista, ou seja, não há limitação para pagamento do prêmio aos empregados. A falta de conversão da MP em Lei, trouxe insegurança jurídica aos operadores do direito e aos empregadores, pois agora não se sabe se o Governo novamente fará nova proposição para alteração na Reforma Trabalhista.

³ Súmula 209. O salário-produção, como outras modalidades de salário-prêmio, é devido, desde que verificada a condição a que estiver subordinado, e não pode ser suprimido unilateralmente, pelo empregador, quando pago com habitualidade.



Ano VIII – nº 27

BRENTANI RONCOLATTO ADVOGADOS

CONVENÇÃO APOSTILA DA HAIA

*Barbara Brentani Roncolato
Amanda Campos de Lima*

01. No Brasil, para que documentos redigidos em língua estrangeira sejam válidos no país, e possam ser juntados em processo judicial é preciso que sejam traduzidos por tradutor público juramentando e seja feita sua legalização, conforme determinação do artigo 192, parágrafo único do Código de Processo Civil. Entretanto, no ano de 2016⁴ passou a vigorar no Brasil a *Convenção da Apostila da Haia*, que por força do procedimento de apostilamento elimina a exigência da notarialização de documentos estrangeiros, para terem eficácia nos países que são signatários da Convenção.

02. O Apostilamento é o instrumento de legalização que garante que os documentos confeccionados no Brasil sejam válidos no exterior, bem como que os documentos emitidos no exterior sejam válidos no Brasil, se estes forem oriundos, ou destinados aos países que aderiram à Convenção da Apostila de Haia.

03. A Convenção de Haia é do ano de 1961 e conta com 112 países signatários, como por exemplo Estados Unidos, Alemanha e França. Portanto, o Brasil aderiu tardiamente a referido tratado apenas tendo formalizado sua adesão à Convenção no ano de 2015.

04. De acordo com as disposições do sítio eletrônico do Conselho Nacional de Justiça, a Apostila conterá certificado Quick Response (QR Code)⁵ como mais uma forma de garantir a veracidade da origem do documento apresentado.

05. Para realizar o apostilamento é necessário levar o documento original, ou cópia autenticada junto com a tradução juramentada, até as autoridades competentes. No Brasil são competentes para realizar tal apostilamento as Corregedorias Gerais de Justiça, os Juízes Diretores do Foro, quando se tratar de documentos de interesse do Poder Judiciário e os Cartórios de Notas, conforme prevê o artigo 6º da resolução 228/2016 do CNJ.

06. A resolução 228/2016 do CNJ ainda determina que as apostilas emitidas em outros países, antes do ano de 2015 (adesão do Brasil a Convenção) serão aceitas no país.

07. Antes da adesão a Convenção da Apostila, para que um documento estrangeiro fosse considerado válido no Brasil, era necessário levá-lo ao Notário da região, depois apresentá-lo ao Consulado brasileiro mais próximo para que fosse reconhecida e certificada a assinatura do Notário, procedimentos que eram conhecidos como “legalização em cadeia”. Na sequência, o documento tinha que ser traduzido por tradutor público juramentado⁶ e registrado em Cartório de Títulos e Documentos⁷. Estas duas últimas etapas permanecem sendo necessárias, mas o apostilamento já significa uma redução de custo e tempo significativa para a legalização do documento.

08. Vale ressaltar, que para legalização de documentos estrangeiros de países que não são signatários da Convenção da Apostila, permanece a necessidade de legalização diplomática, ou consular e sua tradução juramentada e registro em Cartório de Títulos e Documentos.

⁴ Decreto nº 8.660 de 29 de janeiro de 2016

⁵<http://www.cnj.jur.br/porder-judiciario/relacoes-internacionais/convencao-da-apostila-da-haia/perguntas-frequentes>

⁶ Conforme artigo 224 do Código Civil

⁷ Conforme artigo 221 do Código Civil

NA PRÁTICA a adesão do Brasil à Convenção de Haia se traduz em um processo mais célere e eficiente de legalização dos documentos estrangeiros, o que contribui para percepção positiva do Brasil no ambiente de negócios.

Participaram deste número do “*Na Prática*”:

BARBARA BRENTANI RONCOLATTO
bbrentani@brentanironcolatto.adv.br

CRISTIANE GALINDO DA ROCHA
cgrocha@brentanironcolatto.adv.br

AMANDA CAMPOS DE LIMA
acampos@brentanironcolatto.adv.br

O PRESENTE BOLETIM TEM CUNHO MERAMENTE INFORMATIVO E NÃO POSSUI O CARÁTER DE OPINIÃO LEGAL, OU ASSESSORIA JURÍDICA. TODOS OS DIREITOS SÃO RESERVADOS A BRENTANI RONCOLATTO ADVOGADOS, NOS TERMOS DA LEI.

WWW.BRENTANIRONCOLATTO.ADV.BR