

# Breves Comentários às Principais Alterações Propostas pela Reforma Trabalhista

**Substitutivo do Projeto de Lei 6.787/16 (Câmara) atual PLC 38/17 (Senado)**

**Vólia Bomfim Cassar<sup>1</sup>**

A reforma trabalhista é uma imposição do atual governo, que começou timidamente com um projeto de poucos artigos e se transformou num monstro jurídico consubstanciado, hoje, no substitutivo do Projeto de Lei 6787/16, aprovado pela Câmara e hoje no Senado sob o número PLC 38/17.

O conteúdo do Projeto de Lei, ao contrário do afirmado pela imprensa, desconstrói o Direito do Trabalho como conhecemos, inverte seus princípios, suprime regras favoráveis ao trabalhador, prioriza a norma menos favorável ao empregado, a livre autonomia da vontade, o negociado sobre o legislado (para reduzir direitos trabalhistas), valoriza a imprevisibilidade do trabalho, a liberdade de ajuste, exclui regras protetoras de direito civil e de processo civil ao direito e processo do trabalho.

O presente artigo visa apontar e criticar as principais mudanças previstas pela “reforma trabalhista”, analisando, em cada caso, o aspecto positivo para o trabalhador ou para os operadores do direito e os pontos negativos, pois dos mais de cem artigos modificados ou acrescidos pelo Projeto de Lei, poucos são favoráveis ao trabalhador ou para o processo do trabalho, os demais desfavoráveis.

## **CLT**

### **GRUPO ECONÔMICO e SUCESSÃO**

A proposta legislativa amplia formalmente, para fins de solidariedade entre as empresas, os grupos econômicos atingindo também os grupos por coordenação, isto é, a lei não mais limita a responsabilidade solidária apenas aos grupos por subordinação, que são aqueles em que há uma empresa

---

<sup>1</sup> Vólia Bomfim Cassar é desembargadora do TRT da 1ª Região, é mestre em direito pela UNESA, Doutora em direito pela UGF, pós-graduada em direito do trabalho pela UGF, pós-graduada em processo civil e processo do trabalho pela UGF, professora do curso LFG, coordenadora da Pós-graduação trabalhista do LFG, professora do Curso Forum, autora dos livros Direito do Trabalho e Resumo de Direito do Trabalho, GEN.

controladora e empresas controladas. Na verdade, a lei apenas está contemplando o que a doutrina e a jurisprudência há muito reconhecem.

Aparentemente a vontade do legislador foi a de excluir as franquias, que também constituem modalidade de grupo horizontal (ou por coordenação), mas sem comunhão de interesses administrativos.

Neste ponto a alteração foi POSITIVA, pois gera maior segurança jurídica reconhecendo os grupos horizontais, salvo as franquias, o que a doutrina e jurisprudência há muito faziam.

Além disso, a proposta exclui a “solidariedade ativa” escondida em parte do atual artigo do CLT “...serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis ...”.

A solidariedade ativa caracteriza a figura do empregador único, espelhado no artigo 53 da Exposição de Motivos da CLT, que já não mais se adequava à realidade econômica do Brasil, salvo nos casos de confusão ou promiscuidade entre as empresas.

Outra alteração proposta foi no artigo 448 da CLT, que trata de sucessão de empresários. A nova redação deixa clara a responsabilidade do sucessor pelas dívidas trabalhistas e exonera o sucedido, de forma similar entende a jurisprudência (OJ 261 e OJ 225 da SDI-1 do TST).

## **TEMPO À DISPOSIÇÃO - ARTIGO 4º, P. 2º, CAPUT**

O tempo que o empregado permanece no estabelecimento do patrão por sua escolha, sem trabalhar, em situações excepcionais, de fato não pode ser computado na jornada de trabalho. Entretanto, a redação contida no texto proposto deixa dúvidas acerca de sua interpretação, pois mesmo nas hipóteses contidas em seus incisos, pode haver trabalho de fato e, nesses casos, deve ser computado o tempo. Vamos imaginar que o empregado fique na empresa, após o expediente, por escolha própria para se abrigar do forte temporal e trabalhe durante esse tempo. Neste caso, deve ser remunerado o tempo.

Por outro lado, o texto proposto exclui o tempo de troca de uniforme ou de roupa como tempo à disposição, salvo quando houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa, assim como o tempo de lanche, higiene pessoal. Essa regra é contrária à Súmula 366 do TST.

## **INTERPRETAÇÃO – JURISPRUDÊNCIA - ARTIGO 8º, P. 2º DA CLT**

A expressão jurisprudência é derivada da conjugação dos termos, em latim, *jus* (Direito) e *prudencia* (sabedoria), que significa aplicação do direito ao caso concreto. A jurisprudência não se forma por decisões isoladas, mas sim após uma série de decisões no mesmo sentido.

A jurisprudência é o resultado da adequação das hipóteses abstratas previstas em lei aos casos concretos submetidos a julgamento. Concordamos com De Page quando afirma que a “(...) lei é uma roupa feita que serve a todos porque não assenta bem em ninguém (...)” e que “(...) a justiça exige uma roupa sob medida” para cada um que buscá-la. Aí está a finalidade da jurisprudência, harmonizar estas duas extremidades. A lei é geral e abstrata. O direito e a justiça exigem uma apreciação particular. Diante deste paradoxo, compete ao juiz humanizar a lei, adaptando-a a cada caso. Ao decidir uma lide o julgador interpreta a lei impondo sua decisão, julgando com equidade.

O texto proposto afirma que a jurisprudência não pode restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações não previstas em lei.

Entretanto, os costumes, os princípios, valores e postulados, principalmente os Constitucionais, também são fontes formais de direito e algumas vezes superam textos legais. Ademais, muitas vezes as leis se tornam obsoletas e desatualizadas, necessitando de uma interpretação histórico evolutiva ou constitucional. Nesses casos, a jurisprudência age como integradora e atualizadora da legislação. A proposta pode ser considerada, inclusive, inconstitucional, por impedir o controle de leis pelos princípios e valores constitucionais.

Logo, não é crível que haja impedimento da jurisprudência na interpretação e integração da lei, como acontece em todos os ramos do direito.

Por esse motivo, a alteração é NEGATIVA.

## **INTERPRETAÇÃO DAS NORMAS COLETIVAS - ARTIGO 8º, P. 3º da CLT**

O texto proposto afirma que, na avaliação dos requisitos para validade da norma coletiva (acordo coletivo e convenção coletiva), o Judiciário deve analisar EXCLUSIVAMENTE os requisitos previstos no artigo 104 do Código Civil. Entretanto, há outros vícios que podem tornar nulo o negócio jurídico, como aqueles previstos nos artigos 613 e 614 da CLT, bem como quando contrariar o artigo 611-B constante do presente PL 6787/16, além da nulidade do ajuste coletivo por contrariar normas constitucionais.

Por esse motivo, deve ser suprimido o parágrafo 3º, do artigo 8º do PL.

A alteração proposta é NEGATIVA.

## **PRESCRIÇÃO - ARTIGO 11, P. 5º da CLT**

A principal alteração ao artigo 11 da CLT foi a inclusão da prescrição intercorrente.

A prescrição intercorrente é a que ocorre durante o curso do processo judicial. Tem cabimento quando a parte deixa de providenciar o andamento do processo, na diligência que lhe competia. Seu prazo é idêntico ao prazo para ajuizar a ação. Portanto, é de dois anos para os contratos extintos e de cinco

anos se ainda vigente o pacto. Infelizmente, o texto proposto trata apenas da prescrição de dois anos, ignorando a de 5 anos.

A aplicação da prescrição intercorrente ao processo do trabalho é controvertida, pois, por um lado a Súmula 327 do STF defende a sua aplicação enquanto, por outro lado, a Súmula 114 do TST é no sentido contrário, pela não aplicação.

Por isso, em boa hora o legislador tenta pacificar a matéria para determinar sua aplicação, o que se coaduna com o artigo 40, p. 2º da Lei 6.830/80, de aplicação subsidiária do processo de execução trabalhista.

A possibilidade de conhecer a prescrição de ofício está prevista no artigo 487 do CPC e visa a pacificação social do conflito, reduz as demandas judiciais. Prescrição é, portanto, matéria de característica pública.

O projeto perdeu a oportunidade de incluir, também, a possibilidade de conhecimento de ofício da prescrição geral e não apenas a prescrição intercorrente.

A medida foi parcialmente POSITIVA.

## **HORAS IN ITINERE – TEMPO DE PERCURSO - ARTIGO 58 da CLT**

A atual redação do § 2º do art. 58 da CLT foi inspirada pela maciça jurisprudência que interpretava extensivamente o art. 4º da CLT e que estava retratada nas Súmulas nºs 90 e 320 do TST.

O texto proposto suprime as horas *in itinere* porque desconsidera o tempo gasto pelo empregado no transporte casa-trabalho e vice-versa, independente do fornecimento, pelo patrão, da condução e do local em que se situa a empresa.

A medida importa em retrocesso social e supressão de direitos arduamente conquistados pelos trabalhadores, por isso é NEGATIVA.

## **CONTRATO POR TEMPO PARCIAL - ARTIGO 58-A da CLT**

O texto proposto altera o contrato por tempo parcial de 25 horas semanais para 26 ou 30 horas semanais. A medida é despcienda, pois há muito se admite o pagamento do salário de forma proporcional ao tempo trabalhado – OJ 358, I da SDI-1 do TST. Aliás, as leis que fixam o salário mínimo (e os pisos salariais) já apontam o valor hora, dia e mês, exatamente para atender aos que trabalham menos que as 44 horas semanais, de maneira que seu pagamento seja proporcional ao tempo trabalhado.

Portanto, a medida, além de inútil, pode gerar a interpretação que não é possível contratar empregados para trabalhar mais de 30 horas semanais e menos de 44h e receber de forma proporcional.

Atualmente a CLT (art. 59, p. 4º) impede que o empregado regido pelo contrato por tempo parcial faça horas extras. O projeto autoriza até 6 horas extras semanais para os contratados por até 26 horas semanais. Essa autorização de trabalho extra de até 6 horas por semana pode, num caso prático,

permitir que um empregado trabalhe 8 horas semanais labore também mais 6 horas num único dia.

É comum garçons contratados para trabalharem apenas sábados e domingos, sendo o sábado o dia mais intenso. Imaginem, então, um garçom contratado para 16 horas semanais. No sábado ele poderia trabalhar 8 horas + 6 horas extras = 14 horas? A medida é absurda, pois leva à exaustão.

Melhor teria sido o legislador limitar ao máximo de duas 2 horas extras ao dia.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA - ARTIGOS 59 da CLT**

A alteração do artigo 59 da CLT foi pequena, mas significativa. O caput atualiza a expressão “contrato coletivo” pelo correto vocábulo “acordo coletivo e convenção coletiva”. Portanto, salutar a medida.

O parágrafo 1º prevê o adicional de horas extras de acordo com o comando constitucional, isto é, de, no mínimo, 50% independente de acordo, em substituição à redação atual que prevê o acréscimo de 20% para as horas extras. Portanto, a medida também foi boa.

O parágrafo 3º teve alteração apenas quanto à referência do parágrafo a ser aplicado.

A revogação do parágrafo 4º é preocupante, pois permite o labor extra aos empregados submetidos ao contrato por tempo parcial, o que, nos dias atuais, o descaracteriza.

A previsão de ajuste escrito individual para a adoção do sistema de compensação por banco de horas não prejudica o empregado, desde que respeitados os limites previstos no parágrafo 2º, mas facilita esse tipo de contratação, que provavelmente será ajustada desde a admissão.

O parágrafo único do artigo 59-B informa que a prestação de horas extras habituais não descaracteriza o regime de compensação, contrariando o disposto na Súmula 85 do TST. Ora, o labor habitual em jornada extra comprova que o ajuste não está sendo cumprido na prática, e, por isso, deveria ser nulo. A medida importa em retrocesso sendo NEGATIVA.

## **COMPENSAÇÃO 12X 36 - ARTIGO 59-A da CLT**

A jornada compensada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso é uma exceção à regra geral e traz fadiga e exaustão ao trabalhador, por conta das 12 horas seguidas de trabalho. Se adotarmos o texto proposto de que o intervalo pode ser suprimido e que nesses casos ele não terá natureza salarial e sim indenizatória e, ainda, retirar o direito à remuneração em dobro dos dias feriados trabalhos e suprimir a redução da hora noturna prevista no artigo 73 da CLT, tornará ainda mais extenuante o trabalho e sonegará direitos legais a este trabalhador.

O ideal seria considerar o pagamento do intervalo suprimido como hora extra e como tal, com natureza salarial.  
Essa modificação é NEGATIVA.

## **ACORDO DE COMPENSAÇÃO TÁCITO E ORAL- ARTIGO 59-C da CLT**

De acordo com o p. 6º do artigo 59 do PL o ajuste tácito não torna nulo o acordo de compensação, desde que a compensação ocorra dentro do mês. Essa modificação também contraria a Súmula 85 do TST

O acordo de compensação deve ser escrito, não se admitindo o verbal ou tácito, já que altera a regra geral de 8 horas de trabalho por dia e 44h semanais, contida no artigo 7º, XIII da Constituição. Logo, a mudança foi NEGATIVA.

A regra atual é no sentido oposto, pois o acordo de compensação deve ser escrito. O ajuste não será válido quando for tácito ou verbal, pois o parágrafo 2º do artigo 59 da CLT exige a forma escrita.

## **TELETRABALHO – EXCLUÍDO DE JORNADA - ARTIGO 62, III da CLT**

O inciso III do artigo 62 da CLT exclui os empregados que trabalham à distância, através de instrumentos telemáticos ou informatizados, do Capítulo “Da Duração do Trabalho”. Isso significa que esses trabalhadores, mesmo que controlados, passam a não ter direito às horas extras, intervalo intrajornada, intervalo interjornada, hora noturna e adicional noturno. A proposta é absurda!

Provavelmente o texto partiu da premissa que esse tipo de trabalho NÃO é controlado e, por isso, se equipara ao trabalho externo. Ressalta-se que o projeto (art. 75-B) expressamente afirma que o teletrabalhador não é trabalhador externo.

Dois equívocos nessa premissa: 1º - o teletrabalho é espécie de trabalho à distância, executado fora do estabelecimento do patrão, logo, é trabalho externo; 2º - com as novas tecnologias é perfeitamente possível o controle, a fiscalização e a mensuração do trabalho executado. Cada vez mais o teletrabalhador é controlado pelos meios tecnológicos, como login/logout, chat, número de toques e/ou atendimento, GPS, telefones, rádios, web câmeras, intranet etc.

O que realmente pretende o texto é a exclusão da jornada, dos intervalos intrajornada e interjornada. Ora, se o teletrabalhador for controlado, fiscalizado ou seu trabalho puder, de qualquer forma ser mensurado e ultrapassar 8h por dia, deve receber as horas extras pelo trabalho, assim como a hora noturna se adentrar o horário noturno. A proposta esbarra na inconstitucionalidade, quando pretende excluir um trabalhador do limite da jornada.

Por esse motivo, a alteração é NEGATIVA.

## **INTERVALO INTRAJORNADA - ARTIGO 71, P. 4º da CLT**

Quem trabalha mais ganha mais. Assim, não é justo alguém que usufrui de 40 minutos de intervalo receber o mesmo daquele que trabalhou todo intervalo que seria de 1 hora.

Pagar apenas a parte suprimida do intervalo é justo e coerente com o artigo 58-A da CLT, mas entender que o trabalho extra não tem natureza salarial viola o artigo 58 da CLT e prejudica o trabalhador.

O trabalho realizado durante o intervalo, que extrapola a jornada, é extra e por isso deve ser remunerado com acréscimo de 50%. Logo, como toda hora extra o intervalo trabalhado também tem natureza salarial. Neste ponto a medida é NEGATIVA.

## **TELETRABALHO - ARTIGOS 75-B, 75-C e 75-D da CLT**

Teletrabalho é o trabalho à distância. O prefixo TELE significa distância, afastamento. Logo, conceituar o teletrabalho como aquele que preferencialmente ocorre à distância é um conceito equivocado. Teletrabalhador é o trabalhador externo, à distância, que trabalha com as novas tecnologias relacionadas com a informática e telemática.

O artigo 75-D permite que, por ajuste, possam ser transferidos ao empregado os gastos com a aquisição e fornecimento de equipamento e material de trabalho. Ora, de acordo com os artigos 2º e 3º da CLT é o empregador quem corre os riscos da atividade econômica, logo, injusta a medida que transfere para o empregado os gastos com os equipamentos de trabalho.

A proposta deveria afirmar claramente a responsabilidade exclusiva do patrão, pois é ele quem corre os riscos da atividade econômica. Neste ponto a alteração é NEGATIVA.

## **FÉRIAS PARCELADAS - ARTIGO 134, p. 1º da CLT**

O parágrafo 1º do artigo 134 autoriza o parcelamento das férias em 3 períodos, um deles não inferior a 14 dias, o que permite o descanso e está de acordo com a Convenção 132 da OIT.

Entretanto, permitir que uma das partes das férias não seja inferior a 5 dias, significa que o empregado que trabalha seis dias na semana terá que retornar na semana para trabalhar no sexto dia, regra que interfere no descanso pleno, já que o sétimo dia necessariamente é dia de descanso.

NEGATIVA, neste ponto, a alteração.

Em boa hora foi revogado o parágrafo 2º do artigo 134, pois os maiores de 50 anos de hoje não se comparam com aqueles dos anos 40. Hoje pessoas com mais de 50 anos são ativas e dispostas podendo parcelar as férias.

O parágrafo 3º, do artigo 134 cria regra que obstaculiza a concessão de férias dois antes do dia de repouso ou feriado, ajudando o empregado descansar mais. Apenas neste ponto a alteração é POSITIVA.

## **DANO MORAL - ARTIGOS 233-A, 233-B e 233-C DA CLT**

O artigo 233-A propõe que o dano extrapatrimonial seja “APENAS” regulado por esse Título da CLT, o que significa exclusão das regras da Constituição e do Código Civil e com isso, a exclusão da responsabilidade objetiva ou a decorrente da atividade de risco, casos comuns na Justiça do Trabalho. Além de inconstitucional, porque exclui a aplicação da Constituição, a medida é injusta, pois trata de forma diferente a reparação de danos de natureza civil da reparação trabalhista. Ora, as regras gerais do Código Civil (arts. 927 e seg) são também aplicáveis às lesões trabalhistas.

O artigo 223-B prevê as causas do dano não patrimonial por ação ou omissão do agente agressor, mas há também dano por exercício de atividade de risco, na forma do artigo 927, parágrafo único do Código Civil. A real intenção do legislador foi a de excluir a reparação do dano extrapatrimonial decorrentes de atividade de risco.

Por outro lado, pretende o referido dispositivo dar ao agredido, à vítima direta, o direito exclusivo da reparação da lesão extrapatrimonial. Nítida a vontade do legislador de excluir os sucessores e demais titulares do direito de postular a reparação, eliminando também o dano reflexo ou ricochete, comum na responsabilidade civil e trabalhista.

O artigo 223-C enumera os bens imateriais passíveis de reparação extrapatrimonial. Todavia, há outros bens imateriais que podem sofrer lesão que não estão no artigo (uso indevido do nome, assédio moral, imputação falsa e abusiva de justa causa etc), sendo possível a interpretação que outros não podem ser reparados.

O artigo 223-E propõe que a reparação do dano seja proporcional ao dolo ou culpa do agressor. Todavia, há dano decorrente de responsabilidade objetiva, que se distingue da subjetiva (dolo ou culpa).

O artigo 223-G sugere parâmetros para fixação da indenização, entretanto o inciso VII novamente sugere que não cabe a responsabilidade objetiva, que é a que ocorre sem culpa ou dolo.

O artigo 223-C, parágrafo 1º impossibilita a cumulação de indenização por dano extrapatrimonial, o que viola o princípio do não enriquecimento sem causa. Ora, se mais de um bem imaterial foi violado, mais de uma reparação deve ocorrer. Aliás, esse também é o entendimento do Direito Civil, que, por exemplo, permite a acumulação do dano à imagem e estético.

No todo, a mudança é NEGATIVA.



## **GESTANTE – TRABALHO INSALUBRE - ARTIGO 394-A da CLT**

O trabalho em local insalubre, por si só faz mal à saúde do trabalhador, por isso a lei determina o pagamento do respectivo adicional. Ora, se faz mal ao trabalhador em geral imagine à grávida e ao nascituro.

Por isso, a regra deveria ser oposta, de proibir o trabalho insalubre da grávida, como já previsto no artigo 394 CLT.

A medida é NEGATIVA.

## **AUTÔNOMO – VÍNCULO DE EMPREGO - ARTIGO 442-B da CLT**

A regra proposta é lógica. Se o trabalhador é autônomo não é empregado. Portanto, a sua inclusão na CLT mais parece uma tentativa de burlar a relação de emprego, que de reconhecer que o autônomo não é empregado. O fato de existir contrato de prestação de serviços escrito ou com as formalidades legais não afasta, por si só o liame empregatício. Aliás, esse direito é irrenunciável. O que afasta é a ausência dos requisitos contidos nos artigos 2º e 3º da CLT.

A alteração é NEGATIVA.

## **TRABALHO INTERMITENTE - ARTIGOS 443 e 452-A da CLT**

A criação da espécie de contrato de trabalho sob a denominação “contrato intermitente” visa, na verdade, autorizar a jornada móvel variada e o trabalho variável, isto é, a imprevisibilidade da prestação de serviços e, portanto, apenas defende os interesses da classe empresarial.

A imprevisibilidade é algo nefasto tanto para o patrão como para o empregado.

Há mais.

De acordo com os artigos 2º e 3º da CLT, é o empregador quem corre os riscos da atividade empresarial. Os dois artigos (art. 443 e art. 452-A) pretendem repassar ao trabalhador os riscos inerentes ao empreendimento, o que não é possível nas relações de emprego.

Frise-se que o parágrafo 3º do artigo 452-A determina pagamento de multa pelo não comparecimento no dia de trabalho equivalente a 50% da remuneração do período, criando uma excessiva punição ao trabalhador, que fica à disposição do chamado do patrão.

Por esse motivo, a mudança é NEGATIVA.

## **CONTRATO DE TRABALHO - LIVRE AUTONOMIA - ARTIGO 444 PARÁGRAFO ÚNICO DA CLT**

Os direitos trabalhistas previstos em lei são indisponíveis, isto é, são irrenunciáveis e intransacionáveis pela sua característica pública. O valor do salário recebido pelo empregado não altera a natureza jurídica do direito. Entender que os empregados que recebem mais que R\$11.063,00 podem livremente dispor sobre os direitos trabalhistas relacionados no artigo 611-A da do PL é negar a vulnerabilidade do trabalhador, que depende do emprego para sobreviver e, com relativa facilidade, concordaria com qualquer ajuste para manutenção do emprego.

O valor do salário do empregado não exclui a relação de emprego e não diminui a subordinação do empregado ao patrão. O estado de vulnerabilidade permanece independentemente do valor auferido. O que muda é o nível social.

Assim, a alteração é NEGATIVA.

## **UNIFORME – LOGOMARCA – DIREITO DE IMAGEM - ARTIGO 456 -A DA CLT**

O texto proposto pelo PL tem como objetivo inibir o trabalhador de postular indenização por uso da imagem por usar, durante o trabalho, uniforme com logomarca de empresas parceiras ou do próprio empregador. A jurisprudência é vacilante e a matéria precisava, de fato, ser regulada.

A medida é POSITIVA.

## **SOBRESSALÁRIOS – INTEGRAÇÃO - ARTIGO 457, P. 1º DA CLT**

O parágrafo 1º do artigo 457 excluiu do texto legal as gratificações ajustadas, contemplando apenas as gratificações legais. Entretanto, ambas têm natureza salarial. Alteração NEGATIVA.

De forma correta o parágrafo 2º do artigo 457 incluiu as diárias de viagens como parcela de natureza indenizatória, já que visam ressarcir o empregado das despesas decorrentes das viagens realizadas a trabalho. Ressalte-se que a redação que atualmente vigora, considera a natureza salarial das diárias de viagem que ultrapassam 50% do salário mensal. Modificação POSITIVA.

Por outro lado, há equívoco na numeração do parágrafo 4º do artigo 457 do PLC, pois, se aprovado, revogaria o atual parágrafo 4º incluído pela Lei 13.419/17 (lei das gorjetas) que ainda entrará em vigor (“Art. 457....§ 4º A gorjeta mencionada no § 3º não constitui receita própria dos empregadores, destina-se aos trabalhadores e será distribuída segundo critérios de custeio e de rateio definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho.”).

Por isso, deve ser reenumerado o parágrafo para passar a ser o parágrafo 5º. Alteração EQUIVOCADA.

Os prêmios eventuais de fato não têm natureza salarial, mais quando habituais integram o salário porque são verdadeiras gratificações de produtividade ou de desempenho. A alteração proposta pelo PLC é no sentido de retirar a natureza salarial de qualquer prêmio, mesmo que periódico ou habitual. A alteração é NEGATIVA.

## **EQUIPARAÇÃO SALARIAL - ARTIGO 461 - CAPUT E PARÁGRAFO 1º DA CLT**

O texto proposto pretende que a equiparação salarial fique limitada aos empregados do mesmo estabelecimento, isto é, da mesma unidade técnica produtiva, alterando a CLT que prevê a possibilidade de equiparação para a mesma localidade (município ou região metropolitana). Por outro lado, cria outro requisito que dificulta a equiparação que é o tempo de serviço no emprego (4 anos). As medidas importam em retrocesso e limitação dos direitos dos trabalhadores.

Também foi proibida a equiparação em cadeia autorizada no inciso VI da Súmula 6 do TST. A proibição é justa, pois trata de um paradigma remoto que teve sua majoração salarial decorrente de sentença.

Outra alteração proposta pelo PLC é a revogação da exigência de homologação do plano de cargos e salários para que ele sirva de obstáculo ao direito à equiparação. Também foi alterada a regra que exigia que o plano de cargos e salários só serviria de obstáculo ao pedido de equiparação se as promoções fossem alternadas ora por merecimento ora por antiguidade. Pelo novo texto, o plano de cargos e salários pode prever apenas o critério de promoção por antiguidade ou apenas por merecimento, não sendo mais necessária a alternância de ambos dentro de cada categoria.

A alteração proposta é NEGATIVA.

## **DISCRIMINAÇÃO DE SALÁRIO EM RAZÃO DO SEXO OU ETNIA – ART. 461**

Excelente a inclusão do parágrafo 6º ao artigo 461 da CLT que impõe a multa de 50%, a favor do empregado discriminado, do limite máximo dos benefícios da Previdência Social ao empregador que discrimine salário em virtude de etnia ou gênero.

A alteração é POSITIVA.

## **GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO DE CONFIANÇA – SUPRESSÃO - ARTIGO 468, P. 2º DA CLT**

A novidade está no parágrafo 2º do artigo 468 da CLT e impede a incorporação da gratificação ao contrato, mesmo após dez anos de serviço na função de confiança, contrariando o entendimento da Súmula 372 do TST. A medida é técnica, pois a gratificação é espécie de salário condição e como tal só deve ser paga enquanto o empregado exercer a respectiva função. O empregado que deixa de exercer a função de confiança deixa de receber a respectiva gratificação.

A medida é correta e, por isso, POSITIVA, apesar de retirar um direito hoje garantido por Súmula e não por lei.

### **RESCISÃO CONTRATUAL – HOMOLOGAÇÃO E PAGAMENTO ARTIGO 477, P. 4º, I da CLT**

O Projeto propõe a revogação da exigência de homologação do pedido de demissão e do recibo de quitação de empregado com mais de um ano de serviço.

A homologação do recibo de quitação ou do pedido de demissão constitui requisito da prova do ato e não de sua substância ou essência. Isto é, serve apenas para comprovar que de fato o empregador pagou o empregado na data consignada no recibo, pois a tradição do comprovante de depósito, do dinheiro ou cheque é feita na frente do fiscal da DRT ou do representante do sindicato. A ausência da homologação pelo sindicato ou DRT, não torna nula a dispensa ou a quitação desta desde que haja prova de pagamento das parcelas devidas. A simples conferência dos direitos pagos não pode ser condição de quitação, até porque pode o trabalhador postular as diferenças daquilo que não foi corretamente pago.

Portanto, a medida é POSITIVA, pois desburocratiza a rescisão e diminui as atribuições, que já são muitas, do Ministério do Trabalho e do Sindicato.

Por outro lado, exigir ajuste para a forma de pagamento da rescisão e ainda que, caso seja em cheque que ele seja visado é criar muita burocracia para o pagamento. O importante é que seja nominal ao empregado e que o empregador escolha a forma de pagamento e não o empregado, pois este não é o devedor. Também sob esse aspecto a alteração é POSITIVA.

### **DESPEDIDA COLETIVA - ARTIGO 477-A DA CLT**

O artigo 477-A tem a finalidade de autorizar as dispensas coletivas ou plúrimas, contrariando de morte a Convenção 158 da OIT, cuja vigência está *sub judice* no STF.

A medida é NEGATIVA, pois importa em retrocesso social.

### **PROGRAMA DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA – NORMA COLETIVA – QUITAÇÃO GERAL - ARTIGO 477-B DA CLT**

O artigo pretende a quitação com eficácia geral liberatória pela adesão pelo empregado ao PDV (programa de demissão voluntária), desde que previsto em norma coletiva. A mudança, na verdade, propõe hipótese de renúncia de direitos trabalhistas, ignorando que alguns estão previstos na Constituição, e, por isso, de indisponibilidade absoluta por ajuste entre as partes. A alteração também importa em enriquecimento sem causa e retrocesso social, pois se quita o que não se pagou.

Há decisão do STF (RE 590.415/SC), cujo Relator foi o Ministro Luís Roberto Barroso, de 30.04.2015, que reconheceu a validade quitação geral e eficácia liberatória prevista no PDV, porque prevista na norma coletiva.

A alteração é NEGATIVA.

### **JUSTA CAUSA - ARTIGO 482, M, DA CLT**

Correta a aplicação da justa causa quando o empregado, por sua culpa perde a habilitação ou requisitos para o exercício de sua profissão.

A medida é POSITIVA.

### **PROGRAMA DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA – DISTRATO – DIREITOS - ARTIGO 484-A DA CLT**

O Programa de Demissão Voluntária (PDV) nada mais é que um estímulo em dinheiro oferecido pelo patrão aos empregados que desejarem pedir demissão. Não há lei que regule quais os direitos do empregado que adere o PDV. Por isso a medida é boa, pois permite que os empregados possam se beneficiar com levantamento parcial do FGTS (80%) e a percepção, pela metade, do aviso prévio e metade da indenização adicional sobre o FGTS, além das férias e trezenos a que tiver direito. É uma vantagem ao trabalhador, que deve ser mantida.

A previsão contida na alínea a do artigo 484-A de pagamento do aviso prévio gerará controvérsias, pois hoje ele é proporcional ao tempo de serviço, podendo chegar a 90 dias e o legislador não esclareceu se o valor corresponde à 50% do aviso de 30 dias ou ao proporcional.

A alteração é POSITIVA.

### **ARBITRAGEM - ARTIGO 507-A DA CLT**

Os direitos trabalhistas previstos em lei são irrenunciáveis e intransacionáveis pela sua característica pública, logo, são direitos INDISPONÍVEIS. Portanto, o valor do salário recebido pelo empregado não altera a natureza jurídica do direito. Entender que os empregados que recebem

mais que R\$11.063,00 podem pactuar a arbitragem é desconhecer a Lei 9.307/96, que só permite a arbitragem em direitos patrimoniais DISPONÍVEIS (art. 1º, p. 1º).

Por esse motivo, a proposta de inclusão do artigo 507-A é NEGATIVA.

### **QUITAÇÃO ANUAL – SINDICATO - ARTIGO 507-B DA CLT**

Novamente o legislador pretende a quitação ampla, geral e irrestrita pela comprovação de quitação perante o sindicato (Súmula 330 TST). Não se quita o que não está pago. A quitação do que foi pago já está prevista no artigo 477, p. 2º da CLT. Criar a possibilidade de quitação anual geral em relação a cada parcela mencionada, na vigência do contrato, quando o empregado está presumidamente submetido às ordens do patrão é de duvidosa liberdade de vontade. Ora, se os recibos bastam para a comprovação das obrigações trabalhistas, qual o motivo para a quitação em sindicato? Claro que a intenção foi a de obter a eficácia liberatória geral, gerando o enriquecimento sem causa.

Por esse motivo, a mudança é NEGATIVA.

### **ESTABILIDADE REPRESENTANTE DOS EMPREGADOS - ARTIGO 510-A, 510-B, 510-C, 510-D DA CLT**

Os artigos 510-A, 510-B, 510-C e 510-D regulamentam o artigo 11 da CF que determina que toda empresa com mais de 200 empregados deve ter um representante eleito com a finalidade exclusiva de promover o entendimento direto com os empregadores.

A alteração é POSITIVA e protege àquele que, em nome do grupo, reivindica por melhorias trabalhistas.

### **CONTRIBUIÇÃO SINDICAL - ARTIGOS 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602**

A contribuição sindical obrigatória fere a liberdade sindical preconizada na Convenção 87 da OIT. Obrigar não associados a contribuir com o sindicato é medida contrária à liberdade coletiva.

Portanto, POSITIVA a alteração dos artigos que tornam facultativa a contribuição.

### **NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO - ARTIGO 611-A DA CLT**

A reforma sindical é uma necessidade no Brasil, já que adota um modelo italiano facista e viola frontalmente a Convenção 87 da OIT que versa sobre liberdade sindical.

Liberdade sindical possui duas faces: a individual e a coletiva. Coletiva é a liberdade de o grupo constituir o sindicato de sua escolha, com a estrutura e funcionamento que desejar, com ampla autonomia. A liberdade individual pode ser positiva ou negativa.

Na positiva estão incluídos os seguintes direitos: a) o direito dos trabalhadores e dos empregadores de se reunirem a companheiros de profissão ou a empresas com atividades iguais ou conexas para fundar sindicatos ou outras organizações sindicais; b) o direito de cada trabalhador ou empregador de se filiar a essas organizações e nelas permanecer.

Sob a ótica negativa, a liberdade sindical individual abrange:

- a) o direito de se retirar de qualquer organização sindical quando quiser;
- b) o direito de não filiar-se a sindicato ou outra organização sindical.

Também faz parte da liberdade sindical a pluralidade sindical, a contribuição sindical facultativa, a aplicação de normas coletivas apenas aos associados e a total independência do sindicato frente ao Estado. Entretanto, o artigo 8º da Constituição da República impede a pluralidade sindical, mas não impede as demais medidas de liberdade sindical que devem ser urgentemente adotadas.

Portanto, permitir que o negociado nas normas coletivas prevaleça sobre o legislado é permitir a redução de direitos praticada por sindicatos não representativos, por sindicatos únicos que representam associados e não associados. Neste ponto de vista a alteração é NEGATIVA.

Flexibilização trabalhista significa tornar maleável a rigidez dos direitos trabalhistas. Em outras palavras, flexibilizar quer dizer redução ou supressão de direitos trabalhistas previstos em lei. Os artigos 611-A e 611-B do Projeto de Lei tratam de flexibilização por meio de acordo coletivo ou convenção coletiva.

O artigo 611-A caput contém alguns equívocos: a) não distingue associados e não associados, medida que se faz necessária por conta da proposta de extinção da contribuição sindical obrigatória; b) inclui a expressão “entre outros” tornando muito genérica e meramente exemplificativas as hipóteses de flexibilização, quando deveria ser restritiva a possibilidade de redução ou supressão de direitos por norma coletiva.

O inciso I do artigo 611-A estabelece que a compensação de jornada está limitada à Constituição. Ora, o limite constitucional é de 8 horas por dia e 44h semanais, logo, não há compensação ou flexibilização nessa regra. O texto cria regra inútil, pois não modifica a regra geral constitucional. Logo, deve ser alterado para apontar que o limite mensal é da soma das jornadas semanais.

O inciso II do artigo 611-A autoriza o banco de horas sem especificar seus limites (hoje de 2 horas por dia), o que não pode ser admitido sob pena de, na prática, permitir o trabalho de 16 ou 18 horas por dia, o que coloca em risco a saúde do trabalhador.

O inciso V do artigo 611-A pretende autorizar que o plano de cargos e salários identifique as atribuições que se enquadram na função de confiança. Aparentemente o objetivo de tal proposta é o de excluir tais trabalhadores do Capítulo “Da Duração do Trabalho”, fazendo incidir a hipótese do artigo 62, II da CLT. Por esse motivo, a sugestão é de supressão da parte final do inciso V, pois não é crível excluir trabalhadores de horas extras, intervalos e hora e adicional noturno, além das hipóteses legais. Mais uma vez, a regra só beneficia empresários e suprime direitos dos trabalhadores.

O inciso VIII do artigo 611-A propõe que a norma coletiva verse sobre teletrabalho, sobreaviso e trabalho intermitente com a clara intenção de excluir tais trabalhadores dos direitos contidos no Capítulo “Da Duração do Trabalho”, excluindo horas extras, intervalos, hora e adicional noturno desses trabalhadores.

O inciso IX do artigo 611-A visa excluir a natureza salarial das parcelas pagas por produtividade e incentivo, impedindo sua integração ao salário e sonogando tais valores da base de cálculo do FGTS, INSS, férias e 13º salário.

Os incisos XII e XIII do artigo 611-A alteram os percentuais do adicional de insalubridade com óbvia pretensão de reduzi-los e, respectivamente, permitir a prorrogação da jornada em atividade insalubre sem a prévia autorização da autoridade competente. Todavia, a insalubridade e seus graus são direitos relacionados à medicina e segurança do trabalho e, por isso, defeso à negociação coletiva. Aliás, isso também está expresso no artigo 611-B.

Além disso, o trabalho insalubre pode se intensificar conforme o tempo de exposição do trabalhador ao agente agressivo, daí a necessidade de um expert em matéria de higiene e segurança do trabalho em informar se a exposição por mais horas pode agravar a nocividade prevista nas Normas Regulamentares ou até abalar a saúde do trabalhador.

A flexibilização é a criação de exceções à regra rígida da lei para autorizar redução ou supressão de direitos antes garantidos. A flexibilização pode ser de duas espécies: 1ª - de adaptação; 2ª - por necessidade. A primeira visa tão somente adaptar o direito previsto em lei ou nas normas autônomas à realidade econômica-social da empresa empregadora. A segunda visa a manutenção da empresa, que, em virtude da crise econômica, está agonizando e morrendo. Logo, a segunda visa a sobrevivência da empresa.

Portanto, as duas medidas não podem ser tratadas da mesma forma num mesmo dispositivo legal. Por isso, nas hipóteses de flexibilização para adaptação deve haver vantagem econômica compensatória em contrapartida à vantagem reduzida ou suprimida, sob pena de permissão de supressão de direitos para aumentar os lucros do empregador sem contrapartida para o empregado.

O parágrafo 3º, do artigo 611-A contém erro. A redução da jornada não é medida redutora de direitos e sim benéfica para o empregado, desde que não haja a redução de salários.

O parágrafo 5º do artigo 611-A da CLT também comete erro. Erra o tipo de ação e a competência. Cláusula de acordo coletivo ou de convenção coletiva só pode ser anulada coletivamente em ação coletiva. Falta competência para os juízes, em as ações individuais, declararem a nulidade de norma coletiva.

No todo a alteração é NEGATIVA.



## **LIMITE DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO - ARTIGO 611-B DA CLT**

O artigo 611-B caput aponta, taxativamente, as matérias cuja negociação coletiva não pode dispor, considerando como “objeto ilícito” do negócio jurídico coletivo que infringir a regra, e, conseqüentemente, considerando nula a convenção e o acordo coletivo que reduzir ou suprimir tais direitos.

Entretanto, há outros direitos que também são considerados indisponíveis ou que casos que são considerados como objeto ilícito e que não constam dos incisos do artigo 611-B, como a contratação de empregado público sem concurso público, a contratação de empregado para prática de trabalho ou ato ilícito, a renúncia da dignidade do trabalhador, dos bens imateriais da personalidade etc.

Por outro lado, ao indicar nos incisos I a XXX o que não pode ser reduzido ou suprimido, o legislador deixa a entender que nas outras hipóteses pode, o que não é verdade. Não pode ser negociada, por exemplo, a garantia de mínimo para quem recebe remuneração variável, a proteção contra a automação, a dignidade da pessoa humana, dos pactos internacionais de direitos humanos vigentes no país entre outros direitos.

Por isso, a proposta é NEGATIVA.

## **NORMA COLETIVA – ULTRATIVIDADE - ARTIGO 614, p. 3º DA CLT**

Ultratividade significa dar à norma jurídica efeitos além de sua vigência. De acordo com o art. 614, p. 3º da CLT os acordos coletivos e convenções coletivas têm vigência de dois anos. A ultratividade das normas coletivas inibe a negociação coletiva, pois a principal reivindicação dos trabalhadores é por reajuste salarial e essa vantagem não se renova após o fim da vigência, salvo por novo ajuste coletivo. Apenas as cláusulas normativas e sociais têm efeito ultrativo. Além disso, a ultratividade engessa a livre autonomia das partes de ajustar novas condições de trabalho.

O STF, nos autos da ADPF-MC 323/DF, também entendeu que não pode o TST (Súmula 277) dar efeito ultrativo à norma coletiva, pois está violando dispositivo de lei (art. 614 CLT). Por esse motivo, foi deferida liminar pelo Min Gilmar Mendes, em 14/10/16, para suspender os efeitos da Súmula 277 do TST.

Portanto, POSITIVA a inclusão do parágrafo 3º ao artigo 614.

## **PREVALÊNCIA DO ACORDO COLETIVO SOBRE A CONVENÇÃO COLETIVA - ARTIGO 620 DA CLT**

O artigo 620 prevê a prevalência do acordo coletivo sobre a convenção coletiva, contrariando o princípio da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, que norteia o Direito do Trabalho. A proposta espelha a intenção do legislador em autorizar a redução de direitos trabalhistas, isto é, a ampla flexibilização.

A mudança ainda estimulará o abuso na utilização dos acordos coletivos, pois serão confeccionados para serem menos favoráveis que as convenções e que a lei, e, algumas vezes com o único intuito de aumentar os lucros da

empresa, pois reduzirá direitos trabalhistas. A medida também esvaziará as convenções coletivas.

Sem a necessária liberdade sindical não se pode dar prevalência das normas coletivas sobre a lei, nem da norma menos favorável ao trabalhador sobre as demais.

A mudança proposta pelo PL enfraquece o princípio da proteção ao empregado, fragiliza o trabalhador e prioriza a norma redutora de direitos, mesmo que tenha sido ajustada sem que a empresa esteja atravessando dificuldades econômicas.

Portanto, a mudança é NEGATIVA.

## **PROCESSO DO TRABALHO**

### **SÚMULAS, OJS E TESES PREVALENTES - ARTIGO 702, I, F e pp. 3º e 4º DA CLT**

A manutenção da jurisprudência uniforme, estável e pacificada é exigência também do CPC (art. 926 CPC), o que traz segurança jurídica e previsibilidade. Todavia, o procedimento formal prévio de realização de sessão pública e quórum qualificado só se justifica para as teses prevalentes e precedentes obrigatórios, isto é, que vinculam, pois podam o direito, recursos e limitam as medidas judiciais.

Não se justifica exigir que a matéria tenha sido decidida de forma idêntica para formar uma súmula e tese vinculante, por decisões anteriores unânimes, por, pelo menos, dez sessões diferentes. O que importa é que represente a vontade da maioria.

Incorreta a expressão “Enunciados de jurisprudência uniforme” contida no texto proposto, pois tecnicamente, o ideal seria utilizar os vocábulos “precedentes obrigatórios ou teses prevalentes ou vinculantes” contidas tanto na alínea F, como nos parágrafos 3º e 4º do artigo 702, pois só as teses que vinculam devem ter sessões públicas e quórum qualificado, com contraditório e abertura de sustentação oral pelos interessados economicamente e não só os órgãos mencionados.

Por fim, na criação de precedentes obrigatórios deve ser utilizado o microsistema processual dos precedentes obrigatórios previstos no CPC.

A medida é parcialmente NEGATIVA, pois correta a extinção do atual procedimento simplificado dos incidentes de uniformização de jurisprudência (IUJ), que também são vinculantes.

### **PRAZOS EM DIAS ÚTEIS - ARTIGO 775 DA CLT**

A fixação dos prazos em dias úteis é benéfica advogados e demais operadores e não coloca em risco a celeridade processual. Ademais, a regra também contida no 219 do CPC.

Por isso, a alteração é POSITIVA.

### **GRATUIDADE DE JUSTIÇA - ARTIGO 790, PP. 3º E 4º DA CLT**

Hoje mais de 70% das demandas trabalhistas são interpostas depois da extinção do contrato, isto é, por desempregados. Estes nada recebem na época da lide, logo, percebem menos que o teto sugerido. Assim, o ideal seria apontar que o desempregado não precisaria comprovar estado de hipossuficiência econômica pela presunção favorável a ele e, por isso, não está submetido ao teto.

Por outro lado, de acordo com o artigo 99, p. 3º do CPC a hipossuficiência econômica é presumida para a pessoa natural se também declarada na petição inicial por advogado com esse poder especial ou pelo próprio. Assim, não é lógico existir regra no direito civil mais benéfica que a regra do processo do trabalho.

A alteração é NEGATIVA.

### **PERÍCIA – CUSTAS - ARTIGO 790-B, CAPUT, PP. 1º, 3º E 4º DA CLT**

A gratuidade de justiça atinge não só as custas, mas também as despesas processuais e dos honorários periciais. Assim, não tem sentido impedir a realização da prova daquele que não tem condições de arcar economicamente com ela, o que importaria em afastamento da jurisdição, que é inconstitucional e contraria a regra atual vigente contida no artigo 10 na Resolução 66/10 do CSJT.

Além disso, exclui a aplicação da regra contida no artigo 95, p. 3º do CPC, que garante a gratuidade inclusive para honorários periciais.

Hoje mais de 70% das demandas trabalhistas são interpostas depois da extinção do contrato, isto é, por desempregados. Este nada está recebendo na época da lide.

A mudança é NEGATIVA.

### **HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS - ARTIGO 791-A CAPUT**

O artigo 85, p.2º do CPC prevê honorários advocatícios de, no mínimo 10 e no máximo 20% do valor do proveito econômico. Por outro lado, o artigo 15 do CPC determina sua aplicação subsidiária ao processo do trabalho. Logo, não é crível que os advogados trabalhistas percebem percentual inferior ao percentual dos advogados das demais áreas do direito. A medida é discriminatória e pejorativa, colocando os advogados trabalhistas em patamar de inferioridade.

Portanto, é NEGATIVA a alteração.

### **ARQUIVAMENTO DA RECLAMAÇÃO TRABALHISTA - ARTIGO 844, PP. 1º, 2º e 3º DA CLT**

O parágrafo 2º do artigo 844 limita os efeitos da gratuidade de justiça, que, até no processo civil (art. 82), visa a isenção do pagamento das custas do beneficiário da gratuidade. Estranhamente o legislador libera o empregador das custas e do depósito recursal (garantia da futura execução) quando o patrão for beneficiário da gratuidade de justiça, mas não isenta o trabalhador, normalmente desempregado e com hipossuficiência econômica.

Por isso, NEGATIVA a alteração.

O parágrafo 3º do artigo 844 comete o mesmo equívoco, já que exige o recolhimento das custas, mesmo de quem é beneficiário de gratuidade de justiça, para propositura de nova ação, o que não é lógico diante da hipossuficiência econômica do trabalhador e/ou do deferimento da gratuidade. A exigência impede o livre acesso à Justiça e, por isso, esbarra na Constituição, violando-a. Por esse motivo, também NEGATIVA a mudança proposta.

O parágrafo 4º é a reprodução do artigo 345 do CPC, portanto, POSITIVA a medida.

O parágrafo 5º do artigo 844 prestigia o réu ausente cujo advogado comparece na audiência portando defesa e documentos daquele réu que sequer aparece no Judiciário. A mudança é POSITIVA porque trata diferentemente situações diversas. Ademais, a confissão foi mantida, apesar da autorização de juntada da defesa com documentos, que devem ser analisados pelo juiz mesmo na ausência do réu. A partir desta alteração legislativa a revelia no processo do trabalho se aproximará ao modelo do processo civil (art. 344), que considera revel aquele que não apresenta contestação.

### **LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ - ARTIGO 793-A da CLT**

A litigância de má-fé está regulada nos artigos 79 e seguintes do CPC, cuja aplicação era controvertida no processo do trabalho ao argumento da hipossuficiência do trabalhador e pela possibilidade do *ius postulandi*.

A partir da mudança proposta, as penalidades por litigância de má-fé são aplicáveis, inclusive para as testemunhas, podendo, neste caso ser executada a multa nos mesmos autos.

A mudança é POSITIVA, pois inibe as aventuras jurídicas através de ações descabidas.

### **EXCEÇÃO DE INCOMPETÊNCIA TERRITORIAL - ARTIGO 800 DA CLT**

A medida tem como objetivo evitar gastos desnecessários com o deslocamento do réu ao juízo territorialmente incompetente, permitindo que a exceção de incompetência possa ser arguida e julgada antes da audiência.

Por esses motivos, a alteração é POSITIVA.

## **DISTRIBUIÇÃO DINÂMICA DOS ÔNUS DA PROVA - ARTIGO 818 DA CLT**

A nova redação proposta para o artigo 818 da CLT tem a finalidade de atualizar a regra da distribuição do ônus da prova copiando o disposto no artigo 373 do CPC, que espelha a teoria estática. Entrementes, o parágrafo 1º autoriza, como também o faz o CPC, a teoria dinâmica da distribuição do ônus da prova, facilitando a ampla defesa. O parágrafo 2º deixa claro que, no caso de inversão, o juiz deve decidir antes, de forma fundamentada, dando prazo para a parte produzir a prova e impede a prova diabólica.

A alteração é POSITIVA.

## **INICIAL – VALOR - ARTIGO 840 DA CLT**

O parágrafo 1º do artigo 840 substitui a expressão “juiz” pelo vocábulo “juízo” nivelando a hierarquia entre juízes e advogados decorrente do princípio da cooperação, que agora rege o processo civil. A alteração é POSITIVA.

Além disso corretamente incluiu como requisito o valor do pedido. Aí sim parece que houve exagero, pois aparentemente o legislador exigiu que os pedidos devem ser líquidos, o que dificulta a elaboração da inicial, mas, ao mesmo tempo, dá a expressão exata do montante total da lide, facilitando a defesa e a decisão.

A alteração é parcialmente NEGATIVA, na parte que exige pedidos líquidos.

## **CONTESTAÇÃO - ARTIGOS 841, 843 E 847 DA CLT**

De acordo com o artigo 485, p. 4º do CPC o autor não poderá desistir da ação depois de oferecida a contestação, salvo se o réu consentir. A previsão legal trata da contestação escrita, física, apresentada em cartório, no processo civil.

Todavia, no processo do trabalho a contestação física é apresentada em audiência (arts 844 e 847 da CLT). Todavia, com a adoção, pela maioria das Varas, do sistema Judicial Eletrônico (PJe), a apresentação da defesa deve ocorrer antes da audiência, com marcação de “sigilo”, conforme artigo 29 da Resolução 136/14 do CSJT.

Assim, atualmente a apresentação da defesa pode ocorrer a qualquer momento, desde que antes da audiência. A defesa apresentada antes da data

da audiência fica sob sigilo, aguardando seu “desbloqueio” pelo juiz na audiência, caso as partes compareçam.

A proposta de alteração contida no parágrafo 3º do artigo 841 da CLT não deixa claro se a data limite é a apresentação da defesa no sistema do PJe ou o desbloqueio da peça pelo juiz.

Entendo que a data limite para a desistência da ação, mesmo com a alteração legislativa, é o “desbloqueio” da contestação no sistema, sob pena da regra trabalhista limitar os direitos do autor de forma diversa daquela do processo civil.

O artigo 847, parágrafo único tem como finalidade alterar a regra do artigo 29 da Resolução 136/14, que hoje muda a sistemática do processo do trabalho de que a defesa deve ser apresentada em audiência e pode ser até oral. Correta, pois, a proposta, pois autoriza a apresentação da defesa até a audiência.

Lado outro, a alteração legislativa contida no artigo 843, parágrafo 3º, tem como objetivo ultrapassar a Súmula 377 do TST para permitir que qualquer pessoa que tenha conhecimento da lide pode ser preposto e não somente um empregado. A medida é POSITIVA, pois amplia as hipóteses de preposição.

## **DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA - ARTIGO 855-A, caput DA CLT**

A execução trabalhista se opera de ofício pelo juiz, conforme artigo 878 da CLT. Tal medida visa a celeridade processual e a efetividade do provimento jurisdicional. A desconsideração da personalidade jurídica é medida que tem como objetivo a responsabilização patrimonial dos sócios que se beneficiaram dos atos ilícitos praticados pela sociedade. Portanto, é natural que a desconsideração também possa se operar de ofício na fase de execução, desde que respeitados os demais requisitos previstos no CPC.

Apesar de positiva a alteração sob o ponto de vista da inclusão do incidente da desconsideração da personalidade jurídica na CLT, negativa foi a exclusão da possibilidade de o juiz de fazê-lo de ofício.

A alteração é parcialmente POSITIVA.

## **ACORDO EXTRAJUDICIAL - ARTIGO 855-D e 855-E da CLT**

A possibilidade de homologação judicial de acordo efetuado extrajudicialmente pelas partes também está prevista no artigo 725, VIII do CPC e tem como objetivo a celeridade processual. Todavia, o artigo 855-D não deixa clara a natureza da sentença que homologa o acordo, nem qual a natureza da decisão que recusa a homologação, nem exige a necessária fundamentação para os casos de recusa.

Por outro lado, o artigo 855-E confunde a prescrição da pretensão com a prescrição da ação. Na verdade, o que prescreve é a pretensão, a exigibilidade do direito e não o direito de ação, que sempre existirá.

A medida é POSITIVA.

### **COMPETÊNCIA PARA EXECUÇÃO DA COTA PREVIDENCIÁRIA - ARTIGO 876, P. ÚNICO DA CLT**

Pela proposta do parágrafo único do artigo 876, foi suprimida a possibilidade de a Justiça do Trabalho executar as contribuições sociais não recolhidas sobre os salários do período do contrato de trabalho, limitando-se àquelas decorrentes de suas condenações e de seus acordos. Aliás, esse já era o entendimento majoritário decorrente da Súmula Vinculante 53 do STF.

Portanto, a medida é POSITIVA.

### **FIM DA EXECUÇÃO DE OFÍCIO - ARTIGO 878, caput da CLT**

A execução trabalhista se opera de ofício pelo juiz, conforme atual redação do artigo 878 da CLT. Tal faculdade visa a celeridade processual e a efetividade do provimento jurisdicional. Portanto, não há motivos para mudar a regra atual, que funciona muito bem. O artigo 878 do PL não autoriza a execução de ofício, salvo quando as partes não estiverem representadas por advogado.

Foi revogada a possibilidade de a execução, decorrente de decisão dos tribunais, ser promovida pela Procuradoria da Justiça do Trabalho, o que é positivo, pois o relator tem poderes para tanto.

A medida é parcialmente NEGATIVA.

### **CONTAS - PRAZO E ATUALIZAÇÃO - ARTIGO 879 da CLT**

O objetivo do parágrafo 2º do artigo 879 foi o de uniformizar os prazos trabalhistas para 8 dias. A medida é NEGATIVA, pois a análise de cálculos complexos é mais criteriosa e minuciosa e, por isso, demanda mais tempo.

Por outro lado, o parágrafo 7º do artigo 879 visou afastar a aplicação do índice de atualização conhecido por IPCA. A mudança está de acordo com a decisão do STF, apesar de injusta, pois de fato não corrige como a inflação.

O ministro Dias Toffoli, nos autos da Reclamação (RCL 22012) deferiu liminar para suspender os efeitos de decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) que determinou a substituição dos índices de correção monetária aplicada aos débitos trabalhistas. A decisão do TST era no sentido de afastar o uso da Taxa Referencial Diária (TRD) e determinar a adoção do Índice de Preços ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E).

Portanto, apesar de injusto, consagra o entendimento do STF, logo, positiva a alteração por pacificar as controvérsias.

### **EXECUÇÃO – GARANTIA - ARTIGO 882 DA CLT**

Mais uma vez a alteração legislativa proposta pelo PL visa adequar o texto legal à jurisprudência do TST(OJ 59 da SDI-II), pois autoriza a apresentação de seguro garantia para garantir a execução. Da mesma forma, o novo CPC (art. 835, p. 2º), regra que, segundo o artigo 3º, XVI da IN 39/16 é aplicável ao processo do trabalho.

Logo, a medida é POSITIVA.

### **PROTESTO, CERTIDÕES BNDT - ARTIGO 883-A da CLT**

O artigo 523 do CPC prevê o prazo de 15 dias para cumprimento definitivo da sentença, sob pena de protesto e certidões negativadas (art. 782 CPC), regra que o artigo 17 da IN 39/16 do TST entende aplicável ao processo do trabalho. Ora, o prazo para pagamento espontâneo da sentença transitada em jugado, no processo do trabalho, é de 48 horas. Portanto, não é crível que se pretenda dar mais prazo ao devedor trabalhista que ao devedor civil. Conceder prazo de 45 dias é criar medida que só beneficia o devedor, como também viola a regra de que o crédito trabalhista é privilegiado em relação ao civil.

Por esse motivo, a alteração é NEGATIVA.

### **RECURSO – PRELIMINAR - ARTIGO 896, p. 1º A, IV e p. 14**

A proposta é para facilitar o trabalho dos ministros do TST ao julgarem nulidade da decisão por negativa de prestação jurisdicional. É medida que beneficia a celeridade do processo e o trabalho do Judiciário, mas dificulta o conhecimento da preliminar e trabalho dos advogados.

Para os advogados a medida é NEGATIVA, para os ministros POSITIVA.

### **RECURSO DE REVISTA – TRANSCENDÊNCIA - ARTIGO 896-A da CLT**

O TST goza da mesma natureza do STJ, isto é, de instância extraordinária, atuando na interpretação final do ordenamento jurídico-trabalhista infracons-



titucional. Para adotar medida drástica que reduza a enorme quantidade de processos no TST, o parágrafo 1º do art. 896-A apontou os casos de relevância das causas, medida que já estava prevista no caput do artigo.

A aplicação do princípio da transcendência, previsto no art. 896-A da CLT, ainda não foi regulamentada, providência que se fazia necessária em face do comando do art. 2º da Medida Provisória 2.226/2001. Sob este ponto de vista, a medida é salutar, todavia, dificulta, e muito, o conhecimento dos recursos de revista, pois extremamente restritivas as hipóteses.

Para os advogados a medida é NEGATIVA, para os ministros POSITIVA.

## **DEPÓSITO RECURSAL - ARTIGO 899, P.P 9º E 10 da CLT**

O depósito recursal é a obrigação imposta pela CLT para a interposição do recurso daquele que foi condenado. É, portanto, pressuposto recursal, sem o qual o recurso interposto não é conhecido. Representa a garantia da futura execução e inibe recursos protelatórios. O depósito recursal não se confunde com as custas processuais, pois esta visa o pagamento da despesa processual pela tramitação do processo.

O parágrafo 9º do artigo 899 reduz em 50% do valor do depósito recursal para as pequenas e médias empresas, entidades sim fins lucrativos e empregadores domésticos. A medida visa a ampla defesa permitindo que os menos abastados possam, com menor dificuldade econômica, recorrer. Neste aspecto a alteração é POSITIVA.

Por outro lado, o beneficiário de gratuidade de justiça está isento do recolhimento de custas, assim como do depósito recursal, que deve ser recolhido, sob pena de deserção. Ora, depósito recursal não se confunde com as despesas do processo e, por isso, a gratuidade não deveria se estender ao depósito recursal, principalmente pelo tratamento diverso dado pelo legislador ao trabalhador em hipóteses similar, como comentado abaixo.

Por isso, é NEGATIVA a alteração.

Ademais, o artigo 844, parágrafos 2º e 3º da CLT do projeto não dispensa o empregado das custas, mesmo que beneficiário da gratuidade, contrariando dispositivos do CPC (95, p. 3º). Pior, condiciona o ajuizamento de nova ação ao pagamento prévio das custas. O PLC demonstra o tratamento desigual entre empregado e patrão, prestigiando o devedor ao credor: uma verdadeira inversão de valores!

## **TRABALHO TEMPORÁRIO E TERCEIRIZAÇÃO**

### **LEI 6.019/74, ART. 4º A e PP. 1º E 2º DO ARTIGOS 4º C e 5º C**

Terceirizar atividade-fim significa delegar a terceiros a execução de parte ou de toda a atividade principal da empresa, o que coloca em risco não só a qualidade dos serviços oferecidos, já que executados por trabalhadores que não

são subordinados ao tomador, como também os direitos dos terceirizados, porque não terão os mesmos salários e benefícios dos empregados do tomador, mesmo quando exercerem as mesmas funções daqueles. Garantir aos trabalhadores terceirizados os mesmos direitos, salário e benesses decorrentes do enquadramento sindical dos empregados do tomador é a forma de não precarizar nem reduzir direitos trabalhistas e garantir qualidade na execução do serviço. Empregado satisfeito significa empregado dedicado.

Se a isonomia estivesse garantida, a terceirização seria uma opção feita pelo empresário acerca da modalidade de serviço que pretende contratar e não uma opção para barateamento da mão-de-obra.

Ademais, na terceirização o tomador não dirige e não comanda o trabalho executado pelos terceirizados e, por isso, o serviço final não sai com a qualidade que deveria ter, principalmente se esses estiverem relacionados com sua atividade-fim. Sofre o trabalhador, o consumidor e a sociedade em geral. Por isso, não deve ser autorizada a terceirização em atividade-fim e deve ser garantida a isonomia salarial e do enquadramento sindical.

Por isso, NEGATIVA a alteração.

O artigo 5º C da Lei 6.019/74 autoriza a “pejotização” após 18 meses do fim do contrato de trabalho. A medida visa sonegar o vínculo de emprego e os direitos daí decorrentes. Ora, se um trabalhador pode prestar serviços ao antigo empregador como pessoa jurídica, mas não há alteração das condições fáticas, no modo e forma de executar o trabalho, lógica é a conclusão de fraude à legislação trabalhista.

A medida é NEGATIVA.