REVISTA ELETRÔNICA

REFORMA TRABALHISTA

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região
V.6 - n.61 - Julho/Agosto 2017

Expediente

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 9ª REGIÃO
CURITIBA - PARANÁ
ESCOLA JUDICIAL

PRESIDENTE

Desembargador ARNOR LIMA NETO

VICE-PRESIDENTE

Desembargadora MARLENE TERESINHA FUVERKI SUGUIMATSU

CORREGEDOR REGIONAL
Desembargador UBIRAJARA CARLOS MENDES

CONSELHO ADMINISTRATIVO BIÊNIO 2016/2017
Desembargador Arion Mazurkevic (Diretor)
Desembargador Cássio Colombo Filho (Vice-Diretor)
Juiz Titular Eduardo Milléo Baracat (Coordenador)
Juiza Titular Morgana de Almeida Richa (Vice-Coordenadora)
Desembargador Célio Horst Waldraff
Desembargador Archimedes Castro Campos Junior
Juiz Titular Leonardo Vieira Wandelli
Juíza Titular Ana Paula Sefrin Saladini
Juíza Substituta Hilda Maria Brzezinski da Cunha Nogueira
Juiz Substituto Thiago Mira de Assumpção Rosado
Juiz Paulo da Cunha Boal (Presidente da AMATRA IX)

GRUPO DE TRABALHO E PESQUISA
Desembargador Luiz Eduardo Gunther - Orientador
Adriana Cavalcante de Souza Schio
Eloina Ferreira Baltazar
Juliana Cristina Busnardo de Araújo
Larissa Renata Kloss
Maria Ângela de Novaes Marques
Maria da Glória Malta Rodrigues
Simone Aparecida Barbosa Mastrantonio

COLABORADORES
Secretaria Geral da Presidência
Coordenadoria de Biblioteca
Assessoria da Direção Geral
Assessoria de Comunicação Social

FOTOGRAFIAS E IMAGENS
Assessoria de Comunicação
Acervos online (Creative Commons)

APOIO À PESQUISA
Daniel Rodney Weidman Junior

SEÇÃO DE DIAGRAMAÇÃO E PUBLICAÇÕES DIGITAIS
Patrícia Eliza Dvorak

Edição temática
Periodicidade Mensal
Ano VI – 2017 – n. 61

Carta ao leitor

A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) gerou uma série de controvérsias desde a apresentação do projeto na Câmara dos Deputados, ensejado apoios e críticas dos mais diversos segmentos sociais. Os apoiadores da reforma sustentam que ela dará maior equilíbrio às relações de trabalho, fornecerá condições de alavancar a economia através da revisão de uma legislação arcaica e, consequentemente, gerará a criação de novos postos de trabalho. Ainda, alegam que as alterações materiais e processuais acarretarão uma diminuição no volume de ações e a depuração dos pedidos levados ao Poder Judiciário.

De outro lado, os críticos ponderam que a reforma teve uma tramitação açodada e não contou com os debates necessários para o aprimoramento do projeto que, de forma pouco usual, foi aprovado em sua literalidade no Congresso. Muito além das críticas ao processo legislativo, os opositores à Reforma Trabalhista sinalizam para a extrema precarização das relações de trabalho em prol da viabilidade da atividade econômica. Também, alertam para um crescente e preocupante processo de desconstrução do Direito do Trabalho, que até então se equilibrava em princípios próprios, distinguindo a capacidade econômica de empregados e empregadores.

Em meio a um turbilhão de opiniões, o Grupo de Pesquisa da Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, atendendo à necessidade de debate e estudo da Reforma Trabalhista publica nesta edição temática uma densa análise das primeiras impressões da Lei nº 13.467/2017, que surge ancorada em três premissas básicas: aumento de postos de trabalho, crescimento econômico e redução do número de demandas na Justiça do Trabalho.

São muitos pontos polêmicos compilados em 17 artigos, abordando desde incisivas críticas à sorrateira aprovação da Reforma Trabalhista, aspectos importantes de Direito Material e de Direito Processual do Trabalho, bem como Direito Comparado do Trabalho.

Tratando da "Uniformização da Jurisprudência dos Tribunais e as modificações introduzidas pela Lei nº 13.467/2017", as doutoras Marlene T. Fuverki Suguimatsu e Thais Hayashi abordam "*as implicações das mudanças promovidas pela Lei nº 13.467/2017 – Lei da Reforma Trabalhista – sobre o Incidente de Uniformização de Jurisprudência disciplinado no atual art. 869, parágrafos 3º, 4º, 5º e 6º da CLT, com a redação atribuída pela Lei 13.015/2014*". Sustentam "*a possível subsistência do instituto mesmo com a revogação desses parágrafos pela Lei da Reforma, diante do tratamento destinado à matéria nos artigos 926 e 927 do Código de Processo Civil de 2015 [...]".*

Invocando um dos argumentos dos defensores da reforma, o doutor Célio Horst Waldraff infirma o argumento de que haverá "Redução do Número de Ações Trabalhistas".

Analisando a questão de aplicação de normas processuais, o doutor José Affonso Dallegrave Neto trata da "(In)aplicabilidade imediata dos honorários de sucumbência recíproca no processo trabalhista".

Em "O Dilema do Bonde e a Reforma Trabalhista", o doutor Cássio Colombo Filho apresenta sua perspicaz análise da quantificação do dano e expressando a metodologia da fixação da

indenização, conforme a Lei nº 13.467/2017, com situações hipotéticas.

O acesso à justiça é desafiado pela Reforma Trabalhista, como adverte o estudo de autoria dos doutores Jorge Luiz Souto Maior e Valdete Souto Severo, no qual expressam que vencido o luto, com sugestão de analisar profundamente a interpretação a ser conferida a diversos pontos da nova lei, inclusive ressaltando inconstitucionalidade do texto.

Com estudo abordando aspectos práticos, o juiz Luciano Augusto de Toledo Coelho analisa "Aspectos da Reforma Trabalhista – aplicabilidade, petição inicial, defesa e audiência".

Na mesma linha, o artigo "Pedidos na petição inicial trabalhista após a Reforma", do juiz Roberto Dala Barba Filho expressa a necessidade de, com a nova lei, conferir maior certeza, determinação e liquidez ao pedido inicial.

A professora Carolina Masotti Monteiro traz uma poesia para dramatizar a situação do trabalhador em seu artigo "Mary Shelley e a Reforma Trabalhista: Um Frankenstein a Brasileira - Carolina Monteiro", pelo qual realizou toda abordagem de audiências públicas, além de realizar um convidativo entrelaçar entre o Direito e a Literatura.

O juiz Marcos Eliseu Ortega colabora com o título "Os Honorários Advocatícios e Periciais, a Sucumbência e a Justiça Gratuita depois da Reforma Trabalhista", numa abordagem prática de temas que serão um dos aspectos a serem enfrentados no cotidiano do Judiciário trabalhista.

As doutoras Silvana Souza Netto Mandalozzo e Adriana de Fátima Pillatti Ferreira Campagnoli apresentam o artigo "A Reforma Trabalhista e Relação de Emprego Doméstico", trazendo, entre outros pontos, uma análise inicial sobre a distinção do empregado intermitente e a diarista.

Em "A CLT de Temer & Cia. Ltda", Jorge Luiz Souto Maior faz importante análise das principais alterações da nova legislação.

A doutora Leila Andressa Dissenha prestigia a revista escrevendo sobre o importante tema da "Arbitragem e Conflitos Trabalhistas: receios e expectativas pós-reforma", com uma análise realista sobre os primeiros desafios que podem se deflagrados com a possibilidade de adoção desta cláusula para relações de emprego, cujo salário seja superior ao dobro do teto do INSS.

Apontando que a "Reforma erra ao permitir atuação de grávida e lactante em local insalubre", o doutor Raimundo Simão de Melo analisa a complicada possiblidade e riscos de se permitir o trabalho da gestante e lactante.

"O Direito Processual do Trabalho em um Paradigma Neoliberal e Neoconservador: A Lei 13.467/2017 como proposta de Marco Normativo de um Processo Precário e Individualista" é tema de abordagem densa e interessante advinda da contribuição dos doutores Nasser Ahmad Allan e Ricardo Nunes de Mendonça.

"As Reformas Trabalhistas do Brasil e da Argentina" são analisadas nos dois últimos artigos desta edição, um apresentado pelo doutor César Areses e outro assinado em conjunto com tradução do doutor Luiz Eduardo Gunther.

Boa leitura!

Paulo da Cunha Boal
Presidente da Amatra IX

Sumário

ARTIGOS

Uniformização da Jurisprudência dos Tribunais e as modificações introduzidas pela Lei 13.467/2017 – Lei da Reforma Trabalhista - Marlene T. Fuverki Suguimatsu e Thais Hayashi 7

A Redução do Número de Ações Trabalhistas (que Não Virá Com a Reforma Laboral) - Célio Horst Waldraff 34

(In)aplicabilidade imediata dos honorários de sucumbência recíproca no processo trabalhista - José Affonso Dallegrave Neto 38

O "Dilema do Bonde" e a Reforma Trabalhista - Cassio Colombo Filho 47

O acesso à justiça sob a mira da reforma trabalhista – ou como garantir o acesso à justiça diante da reforma trabalhista - Jorge Luiz Souto Maior e Valdete Souto Severo 57

Alguns Aspectos da Reforma Trabalhista – aplicabilidade, petição inicial, defesa e audiência - Luciano Augusto de Toledo Coelho 93

Pedidos na petição inicial trabalhista após a Reforma - Roberto Dala Barba Filho 98

Mary Shelley e a Reforma Trabalhista: Um Frankenstein a Brasileira - Carolina Monteiro 105.....

Os Honorários Advocatícios e Periciais, a Sucumbência e a Justiça Gratuita depois da Reforma Trabalhista - Marcos Eliseu Ortega 135

A Reforma Trabalhista e Relação de Emprego Doméstico - Camila Escorsin Scheifer, Silvana Souza Netto Mandalozzo e Adriana de Fátima Pillatti Ferreira Campagnoli 139

A "CLT de Temer" & Cia. Ltda. - Jorge Luiz Souto Maior 147

Arbitragem e Conflitos Trabalhistas: Receios e Expectativas Pós Reforma - Leila Andressa Dissenha 169

Reforma erra ao permitir atuação de grávida e lactante em local insalubre - Raimundo Simão de Melo 180

Sem uma Seção Especial de Justiça para a "reforma" trabalhista - Jorge Luiz Souto Maior 182

O Direito Processual do Trabalho em um Paradigma Neoliberal e Neoconservador: A Lei 13.467/2017 como proposta de Marco Normativo de um Processo Precário e Individualista - Nasser Ahmad Allan e Ricardo Nunes de Mendonça 190

Las reformas laborales de Brasil y Argentina - Una batalla clásica - César Arese 204

As Reformas Trabalhistas do Brasil e da Argentina - Uma batalha clássica - César Arese com Tradução de Luiz Eduardo Gunther 206

CÓDIGOS E LEIS

LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017 208

REGISTRO ESPECIAL

CLT COMPARADA - Prof. Danilo Gaspar 238

SINOPSES

Capitalismo, Trabalho e Emprego: entre os Paradigmas da Destruição e os Caminhos da Reconstrução - Luiz Eduardo Gunther 299

Clt Comparada com a Reforma Trabalhista - Luiz Eduardo Gunther 301

Lições de Direito e Processo do Trabalho - Luiz Eduardo Gunther 302

NOTÍCIAS

Associados da Amatra IX comentam Pontos Polêmicos da Reforma Trabalhista 303

Associado da Amatra IX responde Perguntas Sobre a Reforma Trabalhista 304

Banda B discute Reforma Trabalhista; O que esperar das mudanças aprovadas por Temer? Ouça 305

Presidente da Amatra IX comenta Reforma Trabalhista em Programa de Tv 306

Reforma trabalhista também afeta operações empresariais, diz banca 307

O pagamento das custas da causa e os honorários do advogado da empresa devem ser pagos se o trabalhador perder total ou parcialmente a ação 309

Lei da Terceirização não se aplica a contratos encerrados antes de sua vigência 311

VÍDEO

Seminário “Diálogos sobre a Reforma Trabalhista” 313

UNIFORMIZAÇÃO DA JURISPRUDÊNCIA DOS TRIBUNAIS E AS MODIFICAÇÕES INTRODUZIDAS PELA LEI 13.467/2017 – LEI DA REFORMA TRABALHISTA

Marlene T. Fuverki Suguimatsu

Thais Hayashi

Resumo: No presente artigo pretende-se abordar as implicações das mudanças promovidas pela Lei 13.467/2017 - Lei da Reforma Trabalhista - sobre o Incidente de Uniformização de Jurisprudência disciplinado no atual art. 896, parágrafos 3º, 4º, 5º e 6º da CLT, com a redação atribuída pela Lei 13.015/2014. Pretende-se sustentar a possível subsistência do instituto mesmo com a revogação desses parágrafos pela Lei da Reforma, diante do tratamento destinado à matéria nos artigos 926 e 927 do Código de Processo Civil de 2015, à luz da doutrina e dos demais institutos correlatos, como o Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas - IRDR e o Incidente de Assunção de Competência - IAC.

Palavras-chave: Uniformização da jurisprudência. Reforma Trabalhista. Incidente de Uniformização. Jurisprudência dos Tribunais. Lei 13.467/2017.

Abstract: This article's subject is to examine the consequences of the changes made by the Law 13.467/2007, concerning Brazil's labor reform on the Jurisprudence Uniformization Incident that is currently regulated by article 896, §3rd, 4th, 5th and 6th of CLT and Law 13.015/2014. It intends to sustain the possibility that the institute may still be applicable, even after the mentioned paragraphs were revoked by the Reform's Law, because of the content of articles 926 and 927 of Civil Procedure Code from 2015, the doctrine and other related rules, such as Repetitive Cases Resolution Incident and Assumptions of Competency.

Keywords – Jurisprudence uniformization, Labor Reform, Uniformization incident, Courts Jurisprudence, Law 13.467/2017.



Marlene T. Fuverki Suguimatsu

Desembargadora Federal do Trabalho no TRT 9ª Região. Pós Graduada em Direito Público pela UFPR e em Filosofia-ênfase em Ética pela PUC-PR. Mestre em Direito Econômico e Social e Doutora em Direito Econômico e Socioambiental pela PUC-PR. Professora de Direito Material do Trabalho nos Cursos de Pós Graduação e Graduação do Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA.



Thais Hayashi

Servidora do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Bacharel em Direito pela Faculdade de Direito de Curitiba. Pós-graduada em Direito, com especialidade em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Anhanguera - Uniderp.

Sumário: **1.** Introdução; **2.** A jurisprudência no sistema judicial brasileiro - influências e considerações históricas; **3.** A uniformização da jurisprudência nos Tribunais Regionais do Trabalho; **4.** A revogação dos parágrafos 3º a 6º do art. 896 da CLT pela Lei da Reforma Trabalhista e a aplicação subsidiária e/ou supletiva do Código de Processo Civil no processo do trabalho; **5**. O Incidente de Uniformização de Jurisprudência, o respaldo possível no novo CPC e os institutos afins; **6.** Em defesa da preservação do Incidente de Uniformização de Jurisprudência; **7.** Considerações finais; **8.** Referências bibliográficas.

1. Introdução

Entre as modificações promovidas pela Lei 13.467/2017 - Lei da Reforma Trabalhista - destaca-se a revogação dos parágrafos 3º a 6º do atual art. 896 da CLT[1], que a partir da Lei 13.015/2014 passou a contemplar a obrigatoriedade de os Tribunais Regionais do Trabalho uniformizar a sua jurisprudência, de acordo com o procedimento instituído nos parágrafos revogados. A uniformização da jurisprudência já estava prevista na CLT, mas na prática apresentava pouca efetividade por não dispor de um procedimento regular, não impor aos magistrados a sua observância e nem projetar qualquer resultado positivo na contenção do número de recursos de revista. A partir da Lei 13.015/2014 esse mecanismo ganhou impulso, e desde então os incidentes de uniformização passaram a ocupar as pautas dos Tribunais Regionais e as súmulas e/ou teses prevalecentes aprovadas passaram a balizar os julgamentos nas Turmas e Seções quanto às matérias uniformizadas.

Na data da edição da Lei 13.015, em 2014, ainda estava em vigor o Código de Processo Civil de 1973, que também previa o incidente de uniformização de jurisprudência, mas que, diante da edição de norma específica para a Justiça do Trabalho, remanesceu como instituto de aplicação supletiva[2]. Nos parágrafos 4º, 5º e 6º acrescidos ao art. 896 da CLT essa Lei estabeleceu os procedimentos para instauração e julgamento dos Incidentes, o que foi complementado pela Instrução Normativa TST nº 37/2015.

Com a entrada em vigor do Código de Processo Civil de 2015, o tratamento destinado ao Incidente de Uniformização de Jurisprudência - IUJ na Justiça do Trabalho restringiu-se basicamente ao art. 896 e parágrafos da CLT e à Instrução Normativa nº 37/2015, considerados suficientes, destacando-se que o novo Código de Processo Civil não contemplou procedimento específico aos trâmites desse instituto.

A promulgação da Lei da Reforma Trabalhista, no entanto, abalou esse cenário. Os parágrafos 3º a 6º do art. 896 da CLT foram revogados. Quando a nova Lei entrar em vigor, a uniformização da jurisprudência terá novo tratamento. Sustenta-se, por um lado, a revogação do próprio Incidente de Uniformização e sua substituição pelo Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas - IRDR ou pelo Incidente de Assunção de Competência - IAC, estes disciplinados de forma mais exaustiva no novo CPC. Em contraposição, defende-se a

1 De acordo com o art. 6º da Lei, sua entrada em vigor ocorrerá após 120 (cento e vinte) dias da data de sua publicação, que se verificou em 14.07.2017 no DOU.

2 O parágrafo 3º do art. 896 estabeleceu que os Tribunais Regionais do Trabalho deveriam aplicar o CPC de 1973 "no que couber".

permanência do Incidente de Uniformização e sua aplicação no Direito do Trabalho, agora com fundamento no novo CPC e no art. 702, *f*, da CLT[3], a sua convivência com os demais incidentes tratados na norma processual civil e a necessidade de apenas se regulamentar o seu procedimento para os Tribunais do Trabalho.

Pretende-se, neste artigo, sustentar a subsistência do Incidente de Uniformização nos moldes criados pela Lei 13.015/2014 após a entrada em vigor da Lei 13.467/2017. Será objeto de análise o tratamento destinado à matéria nos artigos 926 e 927 do CPC de 2015, nos arts. 8º, § 2º e 702, *f* da CLT modificada pela Reforma, e a doutrina acerca das finalidades da uniformização da jurisprudência pelo mecanismo do IUJ e pelos demais institutos correlatos. Serão consideradas, também, as consequências jurídicas e os procedimentos diversos desses mecanismos correlatos, que possivelmente não se ajustem perfeitamente aos objetivos da uniformização introduzida pela Lei 13.015/2014.

Para fundamentar a linha argumentativa adotada serão abordados: algumas considerações históricas sobre o sistema judicial adotado no País; a uniformização da jurisprudência e os procedimentos de uniformização antes e depois da Lei 13.015/2014; a possibilidade de aplicação subsidiária do novo CPC no processo do trabalho; o tratamento atual no CPC a respeito da uniformização e a análise comparativa dos institutos correlatos; e a defesa da preservação desse instituto.

2. A jurisprudência no sistema judicial brasileiro - influências e considerações históricas

Para restringir o campo de análise e adotar a classificação identificada por René David[4] quanto aos modos de manifestação do direito nos sistemas jurídicos adotados nas diversas sociedades atuais, pode-se afirmar que o sistema judicial brasileiro assimilou, desde longa data, a forte influência do *civil law,* oriundo da família romano-germânica e que reconhece destacado papel às normas legisladas, escritas, e coloca em um plano inferior outras fontes de direito. Por outro lado, surge no sistema nacional cada vez mais nítida a aproximação do sistema *civil law* com o *commow law*, este de tradição anglo-saxônica, que foi criado pelos próprios juízes para solucionar alguns litígios e baseia-se em "leis costumeiras e não escritas da Inglaterra, que se desenvolveu a partir da doutrina do precedente"[5], pelas decisões dos tribunais[6].

3 O atual art. 702, *caput*, dispõe: "Ao Tribunal Pleno compete" (...) I - em única instância: (...) f) "estabelecer súmulas de jurisprudência uniforme, na forma prescrita no Regimento Interno (...)".

O art. 702, modificado pela Lei da Reforma, na alínea *f* terá a seguinte redação: "(...) f) estabelecer ou alterar súmulas e outros enunciados de jurisprudência uniforme, pelo voto de pelo menos dois terços de seus membros, caso a mesma matéria já tenha sido decidida de forma idêntica por unanimidade em, no mínimo, dois terços das turmas em pelo menos dez sessões diferentes em cada uma delas, podendo, ainda, por maioria de dois terços de seus membros, restringir os efeitos daquela declaração ou decidir que ela só tenha eficácia a partir de sua publicação no Diário Oficial".

4 DAVID, René. *Os grandes sistemas do Direito Contemporâneo*. Tradução de Hermínio A. Carvalho. 4 ed. São Paulo: Martins Fontes, 2002,

5 DWORKIN, Ronald. *Levando os direitos a sério*. Tradução e Notas de Nelson Boeira. São Paulo: Martins Fontes, 2002, p. 129.

6 Em nota de rodapé (p. 37) do livro *Levando os Direitos à serio*, o tradutor Nelson Boeira explica que Dworkin utiliza o termo *common law* para "designar o sistema de direitos de leis originalmente baseadas

A tendência de aproximação dos dois sistemas implicou que a jurisprudência nacional passasse a assumir papel de maior relevância na construção e na pacificação dos conflitos decorrentes da vida em sociedade. A utilização dos instrumentos que são típicos da tradição anglo-saxônica ganhou destaque porque as leis brasileiras impuseram e impõem a atuação uniforme das Cortes Judiciárias, principalmente a trabalhista, como uma das formas de se garantir isonomia e segurança jurídica aos cidadãos.

Desde o ano de 1943, a Justiça do Trabalho, criada inicialmente como instância administrativa, passou a adotar súmulas, anteriormente designadas de prejulgados. Previstos no art. 902 da CLT, esses prejulgados surgiram com natureza vinculante para os demais órgãos da Justiça do Trabalho e editados no julgamento do caso concreto ou anteriormente aos fatos, quando se pudesse antever a divergência de interpretações de uma mesma norma jurídica.

Com a Constituição Federal de 1946 a Justiça do Trabalho passou a integrar o Poder Judiciário[7]. A partir de então, a utilização dos prejulgados passou a ser impugnada em razão da sua função de criar, de forma prévia e abstrata, normas de caráter cogente. Em 1977, o Supremo Tribunal Federal - STF declarou a inconstitucionalidade do art. 902 da CLT devido a sua força vinculante; em 1982 a Lei 7.033 afastou a possibilidade de se utilizar os prejulgados e aqueles que já existiam se mantiveram, pois foram transformados em súmulas[8]. A criação de súmulas como mecanismo para uniformizar a jurisprudência foi inaugurada pelo STF no Regimento Interno de 1963. Na época, o STF editou súmulas, inclusive em matéria trabalhista, que só deixaram de ser aplicadas quando as decisões do TST passaram a ser irrecorríveis, salvo em se tratando de matéria constitucional[9].

Em 1969, o TST criou a súmula de jurisprudência uniforme, inspirado no Decreto-Lei 229/1967, que autorizou o indeferimento dos embargos para o Pleno daquela Corte e o recebimento do recurso de revista quando a decisão recorrida estivesse em consonância com prejulgados ou com a sua jurisprudência uniforme. As súmulas foram chamadas de enunciados e novamente súmulas a partir de 2005.

As orientações jurisprudenciais, por sua vez, surgiram depois que o TST, por meio da Súmula 42 (substituída pela de número 333), criou mais um requisito de admissibilidade do recurso de revista, incluindo também as decisões superadas por iterativa, notória e atual jurisprudência da SBDI-1. As OJs foram introduzidas na legislação do trabalho por meio da Lei 9.756/1998, que alterou o § 4º do art. 896 da CLT, o que realçou a importância da jurisprudência consolidada na Justiça do Trabalho.

.....

em leis costumeiras e não escritas na Inglaterra, que se desenvolveu a partir da doutrina do precedente. De maneira geral, a expressão refere-se ao conjunto de leis que deriva e se desenvolve a partir das decisões dos tribunais, em oposição às leis promulgadas através de processo legislativo."

7 A Justiça do Trabalho foi criada como órgão integrante do Poder Executivo, por força do Decreto-Lei 1.237/1939.

.....

8 Súmulas 130 a 179 do TST, conforme Resolução Administrativa 102/1982.

9 Tratamento dado pela Emenda Constitucional 16/1965.

Pela análise do sistema judicial brasileiro, em especial na Justiça do Trabalho, é fácil perceber a construção de um sistema de precedentes, que iniciou com a elaboração dos prejulgados, prosseguiu com as súmulas e orientações jurisprudenciais e foi solidificado e reconhecido pelas importantes introduções feitas pela Lei 13.015/2014.

A adoção de normas codificadas e a valorização da jurisprudência dos Tribunais pelos diversos mecanismos inspirados no *common law,* que aos poucos foram introduzidos no sistema nacional e culminaram com a adoção da teoria dos precedentes pelo novo Código de Processo Civil[10], confirmam a influência dos dois sistemas, a necessidade de se superar o modelo de aplicação estrita da lei, e a imposição de avanços no sentido de se preservar e estimular os espaços de interpretação da lei e do direito pelos juízes[11].

3. A uniformização da jurisprudência nos Tribunais Regionais do Trabalho

Na Justiça do Trabalho, antes da edição da Lei 13.015/2014, a obrigatoriedade de se uniformizar a jurisprudência já estava prevista no art. 896, § 3º, da CLT, com a redação dada pela Lei 9.756/1998, nos seguintes termos:

> Art. 896 (...)
> § 3º Os Tribunais Regionais do Trabalho procederão, obrigatoriamente, à uniformização de sua jurisprudência, nos termos do Livro I, Título IX, Capítulo I do CPC, não servindo a súmula respectiva para ensejar a admissibilidade do Recurso de Revista quando contrariar Súmula da Jurisprudência Uniforme do Tribunal Superior do Trabalho.

Esse dispositivo, todavia, por mais de uma década produziu pouco efeito prático. Embora fosse obrigatório uniformizar a jurisprudência, pelos Tribunais, não se avançou ao ponto de tornar obrigatória ou vinculante a observância, pelos Juízes e Tribunais, dos julgados paradigmas ou das súmulas de julgamentos modelos. A CLT também não disciplinou o procedimento, fazendo remissão ao previsto no CPC então em vigor, que não se firmou como modelo propulsor e nem projetou qualquer resultado positivo na contenção do número de recursos de revista remetidos ao TST.

A uniformização da jurisprudência ganhou impulso na Justiça do Trabalho, efetivamente, com a edição da Lei 13.015/2014, que modificou o art. 896 da CLT para incluir a sistemática prevista nos parágrafos 3º a 6º, assim redigidos:

> § 3º Os Tribunais Regionais do Trabalho procederão, obrigatoriamente, à uniformização de sua jurisprudência e aplicarão, nas causas da competência da Justiça do Trabalho, no que couber, o incidente de uniformização de jurisprudência previsto nos termos do Capítulo I do Título IX do Livro I da Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973

10 TALAMINI, Eduardo. O que são os "precedentes vinculantes" no CPC/15. Artigo. Revista Eletrônica: *Súmulas e Uniformização de Jurisprudência*. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. V.5, n.49, abril de 2016, p. 56-61.

11 MARINONI, Luiz Guilherme. *Aproximação crítica entre as jurisdições de civil law e de common law e a necessidade de respeito aos precedentes no Brasil*. Revista da Faculdade de Direito - UFPR. Artigo. Curitiba: 2009, n.49, p.11-58.

(Código de Processo Civil).

§ 4º Ao constatar, de ofício ou mediante provocação de qualquer das partes ou do Ministério Público do Trabalho, a existência de decisões atuais e conflitantes no âmbito do mesmo Tribunal Regional do Trabalho sobre o tema objeto de recurso de revista, o Tribunal Superior do Trabalho determinará o retorno dos autos à Corte de origem, a fim de que proceda à uniformização da jurisprudência.

§ 5º A providência a que se refere o § 4o deverá ser determinada pelo Presidente do Tribunal Regional do Trabalho, ao emitir juízo de admissibilidade sobre o recurso de revista, ou pelo Ministro Relator, mediante decisões irrecorríveis.

§ 6º Após o julgamento do incidente a que se refere o § 3º, unicamente a súmula regional ou a tese jurídica prevalecente no Tribunal Regional do Trabalho e não conflitante com súmula ou orientação jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho servirá como paradigma para viabilizar o conhecimento do recurso de revista, por divergência.

Desde a edição da Lei 13.015/2014 os IUJ passaram a ocupar as pautas dos Tribunais Regionais do Trabalho. As teses prevalecentes e súmulas editadas passaram a balizar os julgamentos nas Turmas e Seções quanto às matérias uniformizadas pela composição plena desses Tribunais.

Tornou-se clara a percepção, a partir do parágrafo 4º do art. 896 da CLT, de que quando a Lei 13.015/2014 autorizou o TST a devolver os autos ao Tribunal Regional de origem para proceder à uniformização da jurisprudência, diante de decisões conflitantes no âmbito deste, instituiu-se a observância obrigatória da jurisprudência regional uniformizada. Ela se tornou imperativa a todos os órgãos fracionários dos respectivos Tribunais Regionais. Tal efeito se confirmou na Instrução Normativa TST 37/2015, art. 5º, no ponto em que passou a obrigar o órgão responsável pelo juízo prévio de admissibilidade do recurso de revista, ao constatar divergência de posicionamento entre as Turmas dos Regionais sobre determinada matéria, suscitar IUJ, e enquanto não uniformizada a matéria efetivamente nas Turmas, sobrestar a remessa dos autos ao TST e determinar a "reapreciação da questão no órgão fracionário prolator do acórdão originário recorrido"[12].

Não obstante os debates e resistências verificados sobre os procedimentos definidos pelo TST para os IUJ suscitados nos Tribunais Regionais, na realidade, a Lei 13.015/2014 culminou por valorizar o papel destes Tribunais na construção da sua jurisprudência. De acordo com o § 6º do art. 896 da CLT, uma vez uniformizada a matéria, somente a súmula regional ou a tese jurídica prevalecente passou a servir de paradigma para viabilizar o conhecimento do recurso de revista por divergência.

Destaca-se, nesse ponto, a diferença de procedimentos entre o que estava previsto no art. 476 do CPC anterior, que era adotado supletivamente no processo do trabalho, e o procedimento introduzido pela Lei 13.015/2014. Naquele CPC a divergência só poderia ser pronunciada de forma prévia, antes

12 Resolução TST nº 195, de 02/03/2015, que editou a Instrução Normativa nº 37, que regulamenta procedimentos em caso de incidente de Uniformização de Jurisprudência no âmbito dos TRTs, suscitado na forma do art. 896, § 4º, da CLT.

da análise do recurso de natureza ordinária; já a uniformização introduzida pela Lei 13.015/2014 possibilitou que o incidente pudesse ser suscitado após o julgamento do recurso na Turma, na análise da admissibilidade do recurso de revista, conforme os parágrafos 4º e 5º do art. 896 da CLT.

A Lei 13.015/2014 tornou possível que a divergência interna passasse a ser conhecida de ofício - além de provocada pelas partes ou pelo Ministério Público - mesmo após o julgamento do recurso ordinário. Para tanto, o Presidente do Regional (ou o Vice-Presidente por delegação) e o Ministro do TST, ao proferir juízo de admissibilidade do recurso de revista foram autorizados a suscitar a questão. Essa providência parece alinhada à possibilidade de se atingir o objetivo de efetividade da medida. O modelo introduzido pela Lei 13.015/2014 tratou-se de um verdadeiro incidente de uniformização de jurisprudência. Passou a servir como um instrumento para correção de "omissão" do juiz ou do relator na verificação de eventual divergência interna ainda nas Turmas.

Aspectos que não foram disciplinados na Instrução Normativa TST nº 37/2015, foram disciplinados nos regimentos internos dos Tribunais Regionais do Trabalho[13].

4. A revogação dos parágrafos 3º a 6º do art. 896 da CLT pela Lei da Reforma Trabalhista e a aplicação subsidiária e/ou supletiva do Código de Processo Civil no processo do trabalho

O procedimento introduzido pela Lei 13.015/2014, mais precisamente os parágrafos 3º a 6º do art. 896 da CLT, como já se fez referência, foi revogado pela Lei da Reforma Trabalhista. Muitos questionamentos agitam magistrados e advogados. Para alguns, aboliu-se a obrigatoriedade dos TRT uniformizar sua jurisprudência, obrigação que estava expressa no parágrafo 3º, revogado. Posicionamento contrário sustenta que remanesce a obrigatoriedade de uniformizar, por força da aplicação supletiva do CPC em vigor, porém não necessariamente pelo instrumento do IUJ, já que o CPC contempla outros mecanismos. Há uma terceira corrente, ainda, no sentido de que remanesce a obrigação de uniformizar, o que pode continuar a ser feito por mecanismo semelhante ao IUJ e o que alterou foi apenas a base legal e o procedimento deste, que agora, no processo do trabalho, encontraria respaldo não mais nos parágrafos 3º a 6º, do art. 896 da CLT, mas no CPC e arts. 8º, § 2º e 702, *f,* da CLT modificada, além de norma regimental, ou até mesmo por norma expedida pelo TST.

A linha argumentativa que se desenvolve neste texto tende a sustentar a última corrente. Por força da adoção da teoria dos precedentes no novo CPC - e porque já se pode antecipar que, para qualquer das hipóteses antes mencionadas será necessário recorrer a esse diploma processual - considera-se necessário abordar alguns aspectos relevantes, a iniciar por sua aplicação subsidiária e/ou supletiva ao processo do trabalho.

A CLT, no art. 769, que não foi revogado pela Lei da Reforma Trabalhista, continua a disciplinar a adoção de outras normas de direito comum para o processo do trabalho, na

13 No TRT 9ª Região o incidente de uniformização de jurisprudência, com base na Lei 13.015/2014, foi disciplinado no Regimento Interno nos artigos 100 a 101-I.

ausência de regulamentação específica[14].

De acordo com esse dispositivo, duas condicionantes devem ser consideradas para a aplicação das regras do processo comum: a) omissão na CLT; e b) compatibilidade da norma de direito comum com os princípios que orientam o processo do trabalho. O art. 769 parece continuar em vigor mesmo diante do art. 15 do novo CPC[15] e da nova redação atribuída ao art. 8º da CLT pela Lei da Reforma Trabalhista. Na nova redação, no aspecto do direito material introduziu-se o § 1º ao art. 8º para estabelecer que "o direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho", suprimindo-se a expressão "naquilo que não for incompatível (...)". Porém, conste ou não de forma expressa na lei o critério da compatibilidade, este será sempre considerado em razão da especificidade do Direito material e processual do trabalho, calcado em matrizes principiológicas e valores que não se derrogam por ato de vontade do legislador.

Analisando o art. 769 da CLT, o art. 15 do novo CPC, o texto da Lei da Reforma Trabalhista e o que determina o art. 2º, § 2º, da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, a conclusão que parece mais adequada é a de que o art. 769 continua intacto. As regras inseridas no CPC continuam aplicáveis ao processo do trabalho apenas se forem obedecidos os requisitos da omissão na CLT e da compatibilidade das normas. Não basta omissão nas regras do processo do trabalho ou o reconhecimento de que alguma de suas regras encontra-se ultrapassada no sentido ético e social. É imprescindível a compatibilidade entre a norma a ser utilizada do processo comum com as diretrizes, princípios e especificidades do direito processual do trabalho, sem prejuízo do fato de que o novo CPC ampliou as hipóteses de aplicação do direito comum ao direito do trabalho, ao incluir o critério da supletividade. Se a CLT disciplinar determinada questão de forma incompleta (menos abrangente), a lei processual comum poderá ser utilizada, se respeitados os princípios que norteiam o processo do trabalho.

Deve-se analisar, então, se o IUJ criado pela Lei 13.015/2014 sobrevive por aplicação supletiva/subsidiária do novo CPC, como este disciplina a matéria e se é possível adotar sua disciplina pelo critério da compatibilidade.

Os parágrafos 3º a 6º do art. 896 da CLT contemplaram não apenas a obrigatoriedade de os TRTs uniformizarem a sua jurisprudência interna, como também uma parte do procedimento a ser adotado, conforme previsto na Lei 13.015/2014[16]. A Lei da Reforma, analisada em conjunto com outras disposições da CLT atual e das modificações aprovadas, e do CPC vigente e anterior, não parece ter retirado dos Tribunais o dever de uniformizar a sua jurisprudência, tampouco impedido a adaptação do procedimento revogado.

Como se mencionou em tópico anterior, antes da edição da Lei 13.015/2014

14 Art. 769 - Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título.

15 CPC/2015 - Art. 15. Na ausência de normas que regulem processos eleitorais, trabalhistas ou administrativos, as disposições deste Código lhes serão aplicadas supletiva e subsidiariamente.

16 A supressão foi de parte apenas do procedimento, porque a Instrução Normativa TST nº 37/2015, incumbiu-se de completar essa regulamentação.

a obrigatoriedade da uniformização da jurisprudência já estava prevista no art. 896, § 3º, da CLT, com a redação dada pela Lei 9.756/1998[17]. O CPC de 1973 também já previa o incidente nos arts. 476 a 479 e era considerado aplicável subsidiariamente ao processo do trabalho, em razão da lacuna na CLT quanto ao procedimento e a compatibilidade nunca questionada. O novo CPC manteve a obrigatoriedade dos Tribunais uniformizarem a jurisprudência. Embora não tenha repetido literalmente os arts. 476 a 479 do Código anterior quanto ao procedimento, disciplinou mecanismos correlatos[18], e também autorizou a que os Tribunais disciplinem nos seus regimentos internos os procedimentos para a uniformização por meio de precedentes e súmulas.

Destaca-se, ainda, que o art. 702, *f,* da CLT, na parte em que disciplina o estabelecimento de súmula de jurisprudência uniforme pelo Pleno do Tribunal Superior, foi modificado pela Lei da Reforma apenas no que se refere ao procedimento. A lei impôs exigência maior quanto ao quórum, ao número de sessões em que a matéria foi apreciada e ao número de turmas que já deverão ter apreciado, antes de se firmar a tese ou súmula. O § 2º do art. 8º, também inserido na CLT com a Reforma, faz referência a súmulas e enunciados editados tanto pelo Tribunal Superior como pelos Tribunais Regionais. Esses dispositivos confirmam que a obrigatoriedade da uniformização permanece na Justiça do Trabalho, e não apenas no Tribunal Superior, restando definir o seu procedimento nos Regionais diante da revogação dos parágrafos 3º a 6º do art. 896 da CLT.

A imposição a que os Tribunais uniformizem sua jurisprudência e mantenham-na estável, íntegra e coerente está clara no art. 926, como está evidente a adoção, pelo CPC, da teoria dos precedentes:

> **Art. 926**. Os tribunais **devem** uniformizar sua jurisprudência e mantê-la estável, íntegra e coerente (destaque nosso).
> § 1º Na forma estabelecida e segundo os pressupostos fixados no regimento interno, os tribunais editarão enunciados de súmula correspondentes a sua jurisprudência dominante.
> § 2º Ao editar enunciados de súmula, os tribunais devem ater-se às circunstâncias fáticas dos precedentes que motivaram sua criação.

A obediência aos precedentes foi retomada no artigo 927. O CPC impôs aos Juízes e Tribunais parâmetros para suas decisões, entre os quais se encontra a observância às "orientações do plenário ou do órgão especial aos quais estiverem vinculados"[19]. Por fim, a

17 CLT, art. 896, "§ 3º Os Tribunais Regionais do Trabalho procederão, obrigatoriamente, à uniformização de sua jurisprudência e aplicarão, nas causas da competência da Justiça do Trabalho, no que couber, o incidente de uniformização de jurisprudência previsto nos termos do Capítulo I do Título IX do Livro I da Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973 (Código de Processo Civil)."

18 Esses mecanismos correlatos referem-se ao Incidente de Resolução de Demadas Repetitivas-IRDR ao Incidente de Assunção de Competência-IAC, previstos nos art. do CPC.

19 Art. 927. Os juízes e os tribunais observarão:
I - as decisões do Supremo Tribunal Federal em controle concentrado de constitucionalidade;
II - os enunciados de súmula vinculante;
III - os acórdãos em incidente de assunção de competência ou de resolução de demandas repetitivas e em julgamento de recursos extraordinário e especial repetitivos;
IV - os enunciados das súmulas do Supremo Tribunal

norma processual impôs a necessidade do uso da uniformização nas decisões emanadas do Poder Judiciário no artigo 489, § 1º[20].

Extraem-se desses dispositivos as seguintes diretrizes: a) há obrigatoriedade dos Tribunais uniformizarem a sua jurisprudência (art. 926, *caput*); b) a uniformização ocorrerá pelo mecanismo de edição de enunciados de súmulas (§ 1º); c) ao editar enunciados de súmulas, os tribunais devem ater-se às circunstâncias fáticas dos precedentes que motivaram sua criação (§ 2º); e d) o procedimento de uniformização ocorrerá de acordo com os pressupostos definidos no regimento interno de cada Tribunal (§ 1º).

Analisadas essas diretrizes sob o enfoque de sua compatibilidade com o processo do trabalho, é fácil concluir positivamente. Não há distinção quanto à necessidade de segurança jurídica, previsibilidade de julgamentos e efetividade das decisões no processo civil e no do trabalho. As motivações que tornaram obrigatória a uniformização na lei processual civil são as mesmas que sustentaram previsões na CLT, antes e depois da Lei 13.015/2014. O mecanismo da edição de súmulas e a adstrição destas às circunstâncias fáticas que motivaram sua criação já vêm sendo adotados no processo do trabalho após a Lei 13.015/2014, sem qualquer questionamento sobre compatibilidade. Por fim, a uniformização da jurisprudência tornou-se imperativa ao Poder Judiciário como um todo.

Observa-se, também, que nesses dispositivos legais estão veiculadas as normas gerais que alguns chamam de "precedentes à brasileira". Para facilitar a compreensão, destaca-se que o CPC de 2015 determina a edição de súmulas, em que será sedimentada a razão de decidir do precedente. Este é um ponto fundamental de semelhança com o IUJ inaugurado pela Lei 13.015/2014 e com os artigos 476 a 479 do CPC/1973. O procedimento previsto em ambos também redundou na edição de súmulas, que passaram a ser interpretadas e aplicadas de acordo com o precedente que lhe deu origem.

Pelo § 6º do artigo 896 da CLT, revogado pela Lei da Reforma Trabalhista[21], a uniformização levada ao plenário sempre objetivou a edição de súmulas ou teses jurídicas prevalecentes, estas dependendo do quórum, que, a partir de sua edição deveriam ser observadas em todos os demais julgamentos a serem proferidos e que contemplassem a mesma situação fático-jurídica. A mesma exigência se verifica no inciso V, do art. 927 do novo CPC, que impõe aos juízes e tribunais respeito a orientação do plenário ou do órgão

.....

Federal em matéria constitucional e do Superior Tribunal de Justiça em matéria infraconstitucional;

V - a orientação do plenário ou do órgão especial aos quais estiverem vinculados.

20 **Art. 489. São elementos essenciais da sentença:**

(...)

§ 1º Não se considera fundamentada qualquer decisão judicial, seja ela interlocutória, sentença ou acórdão, que:

VI - deixar de seguir enunciado de súmula, jurisprudência ou precedente invocado pela parte, sem demonstrar a existência de distinção no caso em julgamento ou a superação do entendimento.

.....

21 CLT, art. 896, § 6º - Após o julgamento do incidente a que se refere o § 3º, unicamente a súmula regional ou a tese jurídica prevalecente no Tribunal Regional do Trabalho e não conflitante com súmula ou orientação jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho servirá como paradigma para viabilizar o conhecimento do recurso de revista, por divergência.

especial aos quais estiverem vinculados.

Percebe-se que o novo CPC se compatibiliza com os procedimentos anteriormente previstos tanto no art. 479 e § único do CPC/1973, quanto no § 6º do art. 896 da CLT. Essa evidência sustenta o posicionamento de que tanto a uniformização tratada no antigo CPC, quanto a inserida pela Lei 13.015/2014 continuam possíveis, nos mesmos moldes adotados nos TRT, agora com fundamento no novo CPC e no art. 702, *f*, da CLT.

5. O Incidente de Uniformização de Jurisprudência, o possível respaldo no novo CPC e os institutos correlatos

Luiz Philippe Vieira Mello Filho e Luiz Philippe Vieira Mello Neto, ao analisarem o procedimento de uniformização da jurisprudência nos Tribunais do Trabalho do País à luz do novo CPC - embora antes da Lei da Reforma Trabalhista -, assim se pronunciaram:

> **A exigência de obrigatoriedade da uniformização da jurisprudência permanece hígida no texto, atraindo a necessidade de manutenção de previsão regimental a viabilizar o aludido escopo normativo**, traduzido na imprescindibilidade da estabilização e coerência da jurisprudência local. **Substituído o diploma processual legal, a referência contida no parágrafo 3º do art. 896 ao anterior diploma é afastada e subsidiariamente integrada pelos artigos 926 a 928 do novo Código**, que inserem no ordenamento vigente o sistema que tem manifestado profunda preocupação com a integridade da jurisprudência, que se caracteriza por sua essência e estabilidade, na exata medida do que preconizara, por linhas simples, nossa legislação especial acerca do recurso de revista[22] (destaques acrescidos).

Cassio Scarpinella Bueno, também em análise do novo CPC, fez as seguintes considerações a respeito da uniformização da jurisprudência, do seu papel e das expectativas em torno da nova regulamentação:

> Entendo que os arts. 926 e 927 têm como missão substituir o mal aplicado e desconhecido, verdadeiramente ignorado, "incidente de uniformização de jurisprudência" dos arts. 476 a 479 do CPC de 1973. É o típico caso de norma jurídica que não encontrou, nos quarenta e um anos de vigência daquele Código, seu espaço, caindo em esquecimento completo. É essa a razão pela qual parece-me importante compreender aqueles dois dispositivos (como, de resto, todos os que, ao longo do CPC de 2015, direta ou indiretamente com eles se relacionam, e não são poucos) como normas diretivas de maior otimização das decisões paradigmáticas no âmbito dos Tribunais e dos efeitos que o CPC de 2015 quer que estas decisões, as paradigmáticas, devam surtir nos demais casos em todos os graus de jurisdição, a começar pelo STF[23].

Na doutrina de Manoel Antônio Teixeira

22 MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira. MELLO NETO, Luiz Philippe Vieira. A Lei 13.015/2014 e o incidente de resolução de demandas repetitivas: uma visão. *In*: Miessa, Élisson. *Manual dos recursos trabalhistas*: teoria e prática - 2. Ed. rev.,atual. e ampl. - Salvador: JusPodivm, 2016, p. 327-328.

23 BUENO, Cassio Scarpinella. *Manual de direito processual civil*: inteiramente estruturado à luz do novo CPC, de acordo com a Lei n. 13.256. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 225.

Filho há interessantes ponderações sobre a uniformização. Apesar de se posicionar contrário à obrigatoriedade de os juízes e tribunais obedecerem a súmulas e precedentes decorrentes do processo de uniformização, também admite a possibilidade de entender que o inciso V do art. 927 pode, "por analogia, alcançar o artigo 896, § 3º, da CLT, na parte em que teria tornado obrigatório o acatamento às súmulas produzidas nos incidentes de uniformização de jurisprudência regional (...)"[24]. Ao comentar especificamente o conteúdo do art. 926 do novo Código, complementou que "o art. 926 do CPC veio, por assim dizer, para ocupar o espaço que até então era preenchido pelo incidente de uniformização de jurisprudência, previsto nos artigos 476 a 479 do CPC de 1973"[25].

Para afastar definitivamente quaisquer dúvidas quanto à permanência do incidente de uniformização de jurisprudência, mesmo com a revogação dos parágrafos 3º a 6º do art. 896 da CLT e com o fato do novo CPC não ter reproduzido o incidente nos exatos moldes dos artigos 476 a 479 do CPC/1973, pondera-se que sua adoção está autorizada nos mesmos arts. 926 e 927 do novo CPC. Aquele determina a uniformização das decisões por meio da edição de súmulas, conforme previsão nos regimentos internos dos Tribunais; e este dispõe, no inciso V, sobre a necessidade de os juízes e tribunais observarem as diversas orientações firmadas no plenário ou no órgão especial.

Élisson Miessa analisa o inciso V, do art. 927 do novo CPC e apresenta conclusão mais próxima e adequada à realidade da Justiça do Trabalho:

> No processo do trabalho, a interpretação desse inciso é facilitada, compreendendo as orientações jurisprudenciais da Seção de Dissídios Coletivos (SDC), da Seção de Dissídios Individuais (SDI-I e SDI-II) e do Tribunal Pleno do TST. **Ademais, pensamos que nesse inciso se inserem as súmulas dos tribunais regionais, as quais obrigam o próprio tribunal e os juízes a ele vinculados** (destaques nossos)[26].

Na Instrução Normativa 39/2016, artigo 15, inciso I, *e*, o TST também definiu como precedentes obrigatórios no processo do trabalho as decisões do plenário ou de outro órgão competente para uniformizar a jurisprudência do Tribunal a que o juiz estiver vinculado:

> Art. 15. O atendimento à exigência legal de fundamentação das decisões judiciais (CPC, art. 489, § 1º) no Processo do Trabalho observará o seguinte:
> I – por força dos arts. 332 e 927 do CPC, adaptados ao Processo do Trabalho, para efeito dos incisos V e VI do § 1º do art. 489 considera-se "precedente" apenas:
> (...)
> **e) decisão do plenário, do órgão especial ou de seção especializada competente para uniformizar a jurisprudência do tribunal a que o**

24 TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. *Comentários ao novo código de processo civil sob a perspectiva do processo do trabalho* - São Paulo: LTr, 2015, p. 1035.

25 *Idem*, p. 1033.

26 MIESSA, Élisson. *Nova realidade: teoria dos precedentes judiciais e sua incidência no processo do trabalho*. Artigo. Revista Eletrônica [do] Tribunal regional do trabalho da 9ª Região. V5, n. 49. Curitiba, abril de 2016, p. 21-22.

> **juiz estiver vinculado ou do Tribunal Superior do Trabalho.**
> **II – para os fins do art. 489, § 1º, incisos V e VI do CPC, considerar-se-ão unicamente os precedentes referidos no item anterior,** súmulas do Supremo Tribunal Federal, orientação jurisprudencial e súmula do Tribunal Superior do Trabalho, **súmula de Tribunal Regional do Trabalho** não conflitante com súmula ou orientação jurisprudencial do TST, que contenham explícita referência aos fundamentos determinantes da decisão (*ratio decidendi*). (destaques acrescidos).

Observa-se que o art. 927 do novo CPC, a par dos Recursos Repetitivos, dos Incidentes de Resolução de Demandas Repetitivas - IRDR e dos Incidentes de Assunção de Competência - IAC (no inciso III), manteve o incidente de uniformização (inciso V). Pode-se sustentar a sua adoção no processo do trabalho, inclusive, com rito semelhante ao previsto na redação atual da CLT.

Pode-se indagar se há algum óbice a que os Tribunais do Trabalho, ao invés de insistirem na adoção de procedimento como o IUJ depois da Lei da Reforma Trabalhista, passem a editar súmulas ou teses prevalecentes ao julgar o IRDR ou o IAC. Não há, efetivamente, óbice formal, mas as súmulas e precedentes já constituem o resultado por excelência do IUJ, especialmente na Justiça do Trabalho depois da Lei 13.015/2014.

O rito e a formatação dados ao IUJ, bem como sua eficácia em atingir os objetivos da uniformização aconselham que permaneça intacto. Não foi sem razão que tanto o art. 926, § 1º, quanto o art. 927, inciso V, do novo CPC autorizaram a que os tribunais uniformizem sua jurisprudência "nos termos dos seus regimentos internos". Com essa previsão, abriu-se a possibilidade de se instituir procedimentos para o incidente de uniformização, diversos daqueles que o próprio CPC previu para o IRDR ou IAC. O mecanismo do IUJ persiste em razão da obrigatoriedade de se uniformizar a jurisprudência, prevista no novo CPC e porque a Lei da Reforma Trabalhista, na parte em que revogou o rito, o procedimento adotado na Justiça do Trabalho, não impede a que os Tribunais regulamentem a matéria em seus regimentos internos.

Mauro Schiavi corrobora o entendimento de que a disciplina do IUJ, no novo CPC, foi remetida aos regimentos internos dos Tribunais, quando sustenta:

> O Código de Processo Civil atual não disciplinou o incidente de uniformização de jurisprudência previsto no CPC de 1973. Desse modo, cumpre ao Regimento Interno de cada Tribunal Regional disciplinar o procedimento para edição de súmulas correspondentes à jurisprudência dominante.
> Nesse sentido, também dispõe o art. 926 do CPC: "Os tribunais devem uniformizar sua jurisprudência e mantê-la estável, íntegra e coerente. § 1º Na forma estabelecida e segundo os pressupostos fixados no regimento interno, os tribunais editarão enunciados de súmulas correspondentes a sua jurisprudência dominante"[27].

27 SCHIAVI, Mauro. *Manual de Direito Processual do Trabalho*. 11. ed. de acordo com Novo CPC. São Paulo: LTr, 2016. p. 983.

A edição de súmula ou tese jurídica prevalecente, oriunda do IUJ instituído pela Lei 13.015/2014 pareceu atender a praticidade, já que propôs sintetizar as razões de decidir e o respeito ao precedente que lhe tinha dado origem. Embora as súmulas apresentem conceitos vagos, o juiz ou o tribunal não podem aplicá-las ignorando o caso concreto que provocou a instauração do incidente, pois devem estar sempre ligadas ao precedente.

É necessário, neste ponto da argumentação, discorrer sobre algumas características do IRDR e do IAC, para confrontá-los com o procedimento do IUJ e demonstrar a necessidade de manter este último, nos moldes em que passou a ser adotado a partir da Lei 13.015/2014 e ainda que pela via dos regimentos internos. Essa abordagem é necessária, especialmente para desfazer as conclusões, um tanto precipitadas, de que o IRDR e o IAC substituirão definitivamente o incidente de uniformização.

5.1. Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas - IRDR

O IRDR previsto no CPC, embora possa ser considerado um instrumento eficaz para garantir isonomia de julgamento e segurança jurídica às partes e advogados, contém particularidades que dificultam seu trâmite e sua aplicação, em detrimento de alguns ideais e princípios processuais, como o objetivo constitucional da razoável duração do processo.

Em primeiro lugar, a instauração do IRDR exige a efetiva repetição de ações que versem sobre questão unicamente de direito. Segundo, essa multiplicidade precisa ser atual e não apenas potencial/preventiva, podendo a questão de direto ser de natureza material ou processual. Terceiro, é preciso evidência de risco de violação à isonomia ou à segurança jurídica. Quarto, deve existir divergência entre as soluções aplicadas pelos julgadores e não haver afetação de recurso repetitivo em Tribunal Superior com a mesma matéria. E quinto, a ação precisa estar tramitando no Tribunal, o que significa dizer que não cabe IRDR antes de proferida a sentença, nem após julgado o recurso pelas turmas do Tribunal. Por esta última característica, inclusive, já é possível vislumbrar que não poderá ser arguido na análise da admissibilidade do recurso de revista, como ocorre com o IUJ.

Para a admissibilidade desse incidente exige-se que todos os requisitos sejam comprovados no momento em que for suscitado. O art. 983 do CPC prevê a realização de audiências públicas, apresentação de documentos, participação de pessoas especializadas no assunto, diligências para elucidação da matéria controvertida, e apresentação de razões pelo autor, pelo réu, pelo Ministério Público e pelos demais interessados. Chama a atenção o ponto em que se abre a possibilidade de estender o sobrestamento de um IRDR suscitado em um Tribunal Regional, para processos em curso que tratam da mesma matéria em todo o território nacional[28], paralisando o trâmite processual de

28 CPC, art. 982. Admitido o incidente, o relator:
(...)
§ 3º Visando à garantia da segurança jurídica, qualquer legitimado mencionado no art. 977, incisos II e III, poderá requerer, ao tribunal competente para conhecer do recurso extraordinário ou especial, a suspensão de todos os processos individuais ou coletivos em curso no território nacional que versem sobre a questão objeto do incidente já instaurado.

inúmeras ações[29].

É curioso que a uniformização decorrente do IRDR, embora possa provocar a suspensão de processos em todo o País, somente valerá para o Tribunal que o admitiu. A solução da matéria posta no IRDR originário, no entanto, só valerá para os outros Tribunais do Trabalho se for interposto recurso de revista ou extraordinário, como se extrai do art. 987 do CPC[30]. Nessa hipótese, a tramitação dos processos em todo o País poderá ficar suspensa até que seja julgado eventual recurso de revista ou recurso extraordinário interposto. Se não interposto, então a suspensão terá sido desnecessária e já terá causado desgastes e retardamento na solução das demandas, com evidentes prejuízos aos jurisdicionados.

Os requisitos exigidos para a instauração do IRDR, as complexas previsões para o seu processamento e a possibilidade de suspensão de processos em nível nacional, em razão de um IRDR local, parecem indicar que esse incidente não é tão adequado à dinâmica das relações processuais de trabalho. Não obstante, quando o CPC entrou em vigor, em março de 2016, parcela significativa da doutrina e até o Tribunal Superior do Trabalho, por meio da IN 39/2016, anunciaram a sua aplicação ao processo do trabalho, provavelmente influenciados pelo entusiasmo dos processualistas civis, que viram no instituto um instrumento eficaz no combate ao crescente número de processos que ainda assolam os Tribunais Superiores.

As particularidades do processo do trabalho, como os pedidos múltiplos e a tutela de interesses ligados a crédito alimentar, lançam dúvidas sobre a sua ampla utilização nesta Justiça Especializada. Seu procedimento é complexo e na Justiça Comum as ações consagram, em regra, discussões em torno de um pedido único, além das relações não se mostrarem tão dinâmicas quanto no âmbito da Justiça do Trabalho.

É necessário retomar, neste ponto, a diretriz consagrada no art. 769 da CLT: além da omissão autorizadora da aplicação subsidiária do CPC, é necessário, também, que as suas normas sejam compatíveis com o processo do trabalho. Nessa linha, a manifestação de Mauro Schiavi:

> Apesar de haver um grande impulso para que os Tribunais Regionais adotem o IRDR, pensamos que após um tempo de maturação, ele não será utilizado com frequência, em razão da dinâmica das relações de trabalho e da necessidade de alterações constantes da jurisprudência. Os incidentes de uniformização de jurisprudência previstos nos Regimentos Internos dos TRTs são mais ágeis e propiciam

29 Para tornar mais claro esse procedimento e sua consequência, tome-se o seguinte exemplo: o TRT 4ª Região admite um IRDR em que o relator determina a suspensão dos feitos que contenham igual matéria em todo o Estado do Rio Grande do Sul. Determinado litigante, que discute a mesma questão em ação ajuizada em qualquer outro Estado da federação, poderá requerer ao TST ou ao STF que determine a suspensão dos feitos idênticos em todo o território nacional. Nessa hipótese, o feito não será transferido ao Tribunal Superior, que apenas determinará a suspensão e o IRDR continuará tramitando no TRT4.

30 Art. 987. Do julgamento do mérito do incidente caberá recurso extraordinário ou especial, conforme o caso.

§ 1º O recurso tem efeito suspensivo, presumindo-se a repercussão geral de questão constitucional eventualmente discutida.

§ 2º Apreciado o mérito do recurso, a tese jurídica adotada pelo Supremo Tribunal Federal ou pelo Superior Tribunal de Justiça será aplicada no território nacional a todos os processos individuais ou coletivos que versem sobre idêntica questão de direito.

> que as alterações das teses sejam realizadas com maior rapidez e menor burocracia[31].

O doutrinador aponta de forma didática algumas dificuldades e transtornos que podem decorrer da efetivação do IRDR no processo do trabalho:

> a) a "suposta segurança jurídica" não traz benefícios a jurisprudência trabalhista, principalmente ao trabalhador, em razão da celeridade das mudanças sociais e econômicas que impactam as relações de trabalho;
> b) dificilmente o trabalhador, que é o destinatário final da atividade do Judiciário Trabalhista terá interesse no incidente de solução de demandas repetitivas, dada a sofisticação do procedimento e a possível demora em sua tramitação;
> c) grande dificuldade de se alterar um posicionamento dominante firmado no incidente, o que pode acarretar engessamento da jurisprudência;
> d) dificuldade mais acentuada no processo do trabalho de se afetar os recursos trabalhistas quando existirem multiplicidade de pedidos e afetação de um ou parte deles pelo incidente.
> Diante dos efeitos da decisão paradigma firmada no incidente de resolução de demandas, da demora de tramitação do procedimento e da dificuldade de alteração do entendimento firmado, pensamos que o Tribunal Superior do Trabalho deverá utilizar o presente instituto com muita prudência, analisando, além dos requisitos legais, os resultados práticos que pode atingir[32].

O procedimento mais moroso e complexo para a formação de precedentes, destinado ao IRDR, pode implicar que os autores das ações afetadas ou sobrestadas, antevendo a demora na conclusão das suas ações, encontrem meios de "evitar" o procedimento, seja pela desistência, por manifestações de renúncia ou até mesmo de concordância com a pretensão recursal da parte adversa, em sacrifício a direitos constitucionalmente garantidos. Os valores da segurança jurídica, da isonomia e até mesmo de relativa celeridade não podem provocar sacrifícios maiores à parte, como a própria desistência ou renúncia de direitos perseguidos perante o Poder Judiciário.

De qualquer forma, se o entusiasmo dos processualistas civis persistir na Justiça do Trabalho, de forma a estimular o uso do IRDR, é importante refletir sobre suas características, pois, como se verificou, não substitui o incidente de uniformização em toda a amplitude deste.

5.2. Incidente de Assunção de Competência - IAC

O IAC, previsto no art. 947 do CPC, será admitido "quando o julgamento de recurso, de remessa necessária ou de processo de competência originária envolver relevante questão de direito, com grande repercussão social, sem repetição em múltiplos processos"[33].

Para estabelecer diferença entre esse incidente e o IRDR, destaca-se que no IAC não

31 SCHIAVI, Mauro. *Op. cit*. p. 991, 1003 a 1004.

32 *Ibidem.*

33 CPC/2015 – Art. 947, *caput*.

se exige "que a questão relevante de direito" esteja repetida em múltiplos processos. Essa peculiaridade atribui ao incidente natureza preventiva. Em outras palavras, busca prevenir a proliferação de demandas futuras, que possam envolver a mesma tese jurídica. Sua adoção tem o efeito de racionalizar o uso do aparato judiciário para evitar que uma mesma questão de direito seja analisada em múltiplas oportunidades, por juízes diversos, além de também prevenir disparidades de julgamento para questão jurídica idêntica. Evidencia-se, portanto, claro compromisso com a praticidade.

De acordo com a doutrina, o procedimento do IAC será conforme o previsto para o IRDR, na ausência de detalhamento distinto. A diferença está no fato de que, por não estar embasado na multiplicidade de casos, não gera necessidade ou utilidade em se suspender o andamento de eventuais processos que tratem da mesma questão. Tem legitimidade para a sua instauração o relator, de ofício ou a requerimento da parte, do Ministério Público ou da Defensoria Pública, como se verifica no art. 947, § 1º. O acórdão proferido em incidente de assunção de competência vinculará, da mesma forma, todos os juízes e órgãos fracionários, exceto se houver revisão de tese, nos termos do § 3º do mesmo dispositivo.

Élisson Miessa demonstra que vários dispositivos relacionados ao IRDR podem ser aplicados ao IAC, na ausência de previsão de procedimento específico quanto a este e por se mostrarem adequados, considerando as finalidades dos dois institutos, bastante similares:

> Um dos principais objetivos do incidente de assunção de competência é a formação de precedente obrigatório, a ser observado pelo tribunal responsável pela decisão e pelos órgãos a ele subordinado.
>
> Nesse contexto, **mesmo sem a expressa previsão no art. 947 do NCPC, as diretrizes e dispositivos relacionados à formação dos precedentes obrigatórios aplicam-se ao incidente de assunção de competência, vez que se insere no 'microssistema de formação concentrada de precedentes obrigatórios'**.
>
> **Com efeito, incidem no incidente de assunção de competência, tal como já estudado no incidente de resolução de demandas repetitivas, a criação pelos tribunais de banco de dados sobre tais decisões, ampliação da cognição com a participação de interessados e *amicus curiae*, intervenção do Ministério Público, fundamentação reforçada e a possibilidade de revisão da tese jurídica.**
>
> Por outro lado, é importante destacar que, no incidente de assunção de competência, não se aplica o microssistema de gestão e julgamento de casos repetitivos, vez que não estando embasado na multiplicidade de casos, não há que se falar em suspensão de processos pendentes"[34] (destaques acrescidos).

Tanto no IUJ, no IRDR, como no IAC, pretende-se formar jurisprudência a partir de precedentes obrigatórios que balizarão o Tribunal que proferiu a decisão e os demais órgãos a ele subordinados. Todavia, também não se pode sustentar que o IAC possa substituir o IUJ em todas as dimensões deste. Basta recordar que a legitimidade para instaurá-lo é do relator, e assim, só pode ser

34 MIESSA, Élisson. Manual dos recursos trabalhistas: teoria e prática. 2 ed. revista, atualizada e ampliada. Salvador: Juspodivm, 2016, p. 568-569.

instaurado antes do processo ser julgado na Turma. Se, eventualmente, o relator ou a Turma não tomarem conhecimento de que a mesma questão poderá ser suscitada em outra ação, proferido o acórdão não será mais possível o incidente no Tribunal. Como ocorre no IRDR, não será possível, na análise da admissibilidade do recurso de revista, suscitar o IAC, ainda que se constatem julgados distintos em outras Turmas sobre a mesma matéria.

Em síntese, o IRDR foi instituído para evitar decisões diferentes sobre mesma situação fática e jurídica quando houver multiplicidade de processos. É vocacionado para questões que envolvem categorias profissionais e guarda identidade com as ações coletivas, diferindo destas no aspecto de que a tese extraída do IRDR vinculará os demais casos idênticos. Não tem a finalidade precípua de pacificar entendimentos entre Turmas de um Tribunal, sendo possível sua instauração, inclusive, mesmo sem haver divergência entre Turmas.

O IAC tem a finalidade de evitar disparidade de entendimento sobre relevante questão de direito que venha a ser julgada. Visa, portanto, julgamentos futuros. Para ser instaurado, exige-se o reconhecimento da relevante questão de direito, com grande repercussão social, pressuposto não exigido para o IUJ.

O IUJ, por sua vez, veio para pacificar entendimento entre Turmas que já vem analisando a mesma matéria e evitar decisões conflitantes entre elas. Aqui, a divergência já existe. Com a uniformização, o jurisdicionado passa a conhecer, antemão, o posicionamento do Tribunal que balizará os próximos julgamentos sobre a matéria e poderá orientar-se conforme esse entendimento. Pelo IUJ evitam-se surpresas e a impressão de que as decisões emanadas do Tribunal decorrem de mais ou menos sorte, a depender da Turma em que o recurso ordinário será distribuído. O IUJ é mais versátil do que os dois primeiros. Não exige multiplicidade de processos, nem relevante questão de direito com grande repercussão social.

O mérito mais significativo do IUJ, como se mencionou, está em detectar disparidade de julgamentos nas Turmas do Tribunal sobre a mesma questão fático-jurídica e suscitar a uniformização em qualquer fase, inclusive depois do julgamento nas Turmas e antes da remessa do recurso ao Tribunal Superior, o que cumpre de forma plena e eficaz a finalidade da uniformização. O IRDR e o IAC não permitem o cumprimento integral dessa finalidade.

6. Em defesa da preservação do Incidente de Uniformização de Jurisprudência

Decorreu curto espaço de tempo entre a instituição do modelo de IUJ para o processo do trabalho, pela Lei 13.015/2014 e a promulgação da Lei da Reforma Trabalhista. Já é possível, porém, extrair resultados positivos. O instrumento mostrou-se plenamente eficaz no objetivo de uniformizar a jurisprudência interna, justamente por permitir que o órgão responsável pela análise da admissibilidade dos recursos de revista pudesse suscitá-lo. Esse é o órgão que centraliza grande volume de processos, diferente do que ocorre nas Turmas, em que há dispersão entre todas elas, e em regra, falta comunicação sobre como cada uma vem julgando determinada matéria, sem considerar resistências de alguns magistrados e as dificuldades das próprias Turmas suscitarem o incidente.

Desde 2014, quando entrou em vigor a Lei 13.015, os Tribunais passaram por desgastante processo de adaptação para adotar os IUJ. Foram necessárias mudanças no sistema informatizado e nos sites de alguns Tribunais, criação de banco de dados, destacamento e treinamento de servidores em diversos setores e adaptação dos serviços das Secretarias para impulsionar o incidente.

As partes, que num primeiro momento experimentaram dúvidas e desorientações, também já se adaptaram à sistemática e passaram a incluir pedidos de uniformização de jurisprudência em seus recursos, tanto ordinário como de revista. O TST, por sua vez, passou a determinar a devolução de recursos de revista recebidos, mas que continham matéria alvo de divergência interna não solucionada, além de já ter suscitado outros tantos.

Análise quantitativa feita em TRTs do País após a edição da Lei 13.015/2014 bem demonstra o dinamismo e a eficácia dos IUJ como instrumentos aptos a promover a redução das divergências internas dos Tribunais e, assim, promover maior segurança jurídica e contribuir com a redução do número de recursos ao Tribunal Superior[35].

Muitos foram os procedimentos necessários à aplicação da Lei 13.015/2014 e da IN TST nº 37/2015. A edição de súmulas, independente dos mecanismos do IRDR e do IAC previstos pelo novo CPC, já foi disciplinada também nos Regimentos Internos dos Tribunais[36] e as uniformizações ocorreram sempre com o pressuposto da existência de divergência interna.

Ao determinar que na análise da admissibilidade dos recursos de revista o Tribunal Regional, por seu órgão competente, suscitasse IUJ ao detectar divergência interna, a Lei 13.015/2014 possibilitou, inclusive, a tese de que um novo pressuposto de admissibilidade do recurso de revista estaria criado. No contato com as razões do recurso de revista o órgão responsável por sua admissibilidade prévia pode conhecer as maneiras como cada Turma vem analisando as diversas questões. Torna-se possível identificar, com mais rapidez e precisão, as divergências e a repetição dos temas recorridos. Esse órgão, que normalmente é representado pela Vice-Presidência dos Tribunais, parece ser o mais indicado para

35 Para tornar mais clara essa inferência e a título de ilustração, toma-se como **exemplo o TRT da 9ª Região**. Passados quase 3 (três) anos da implantação do IUJ incorporado à CLT, até o momento foram editadas várias súmulas e teses jurídicas prevalecentes que dele decorreram e inúmeros recursos já foram analisados com observância a essas súmulas e teses.
Os **números resultantes de IUJ suscitados por força da Lei 13.015/2014** foram os seguintes: **a)** suscitados pela Vice-Presidência, que procede a admissibilidade prévia dos recursos revista, 57 (cinquenta e sete) temas novos de IUJ para elaboração de súmulas ou teses prevalecentes; **b)** suscitados pelas Turmas 11 (onze) temas novos de IUJ; **c)** a Vice-Presidência recebeu 623 (seiscentos e vinte e três) ofícios do TST determinando que se suscitasse alguma matéria para uniformização ou que retornassem os autos à Turma para readequação de matérias já suscitadas e definidas; destes, aproximadamente 600 (seiscentos) já foram respondidos ou solucionados; **d)** pedidos pelas partes 174 IUJ, alguns recebidos, outros não; **e)** suscitados pela Vice-Presidência 3.010 (três mil e dez) IUJ que, por já se enquadrarem nas súmulas ou teses editadas, ou retornaram às Turmas para adequação ou prosseguiram na análise da admissibilidade dos recursos; **f)** suscitados pelas Turmas 3 (três) IAC; e **g)** desde a entrada em vigor do CPC/2015, há quase 2 anos, 5 (cinco) IRDR foram suscitados no Tribunal, e apenas 1 (um) admitido até o momento (dados extraídos do sistema de controle da Vice-Presidência do TRT 9ª Região).

36 No Regimento Interno do TRT da 9ª Região a matéria está hoje disciplinada nos arts. 100 a 101-I.

detectar divergências e suscitar o IUJ[37].

Mauro Schiavi já observou que os Tribunais Regionais do Trabalho "nunca tiveram tradição em uniformizar sua jurisprudência, o que tem provocado aumento significativo de recursos no Tribunal Superior do Trabalho, que detém a missão constitucional de uniformizar a jurisprudência trabalhista em âmbito nacional"[38]. Ao comentar especificamente o IUJ previsto na Lei 13.015/2014, complementou:

> Há posições favoráveis e otimistas à uniformização de jurisprudência pelos Tribunais Regionais, inclusive com a devolução dos autos pelo TST, para uniformização regional, argumentando, em síntese, os seguintes benefícios:
> a) fortalecimento dos Tribunais Regionais Trabalhistas;
> b) prestígio às questões locais e às singularidades de cada Estado, que influenciarão a jurisprudência do TST;
> c) permite que o Regional fixe tese jurídica contrária à Súmula do TST;
> d) diminuição da litigiosidade no âmbito Regional, quanto às questões sobre intepretação do direito;
> e) diminuição do número de recursos de revista;
> f) redução de tempo na tramitação dos processos[39].

Além dos aspectos abordados, o IUJ, como disciplinado pela Lei 13.015/2015, suscitou outros argumentos relevantes, de defesa e de contrariedade. Destaca-se entre eles o argumento de inconstitucionalidade.

Questionou-se na doutrina e nos Tribunais do Trabalho possível inconstitucionalidade do dever de obediência às decisões proferidas em incidente de uniformização de jurisprudência, por atingir a liberdade de convicção e de julgamento, há muito consagrada no princípio da independência do juiz. Por outro lado, em prol da legitimidade do procedimento argumentou-se que a controvérsia na aplicação do direito, para casos idênticos, pode criar situações injustas e possível agressão aos princípios constitucionais da isonomia e da segurança jurídica. A interpretação da lei, entendida em sentido estrito, poderia gerar diferentes modos de aplicação, mesmo quando o texto legal deixar pouca margem de dúvida, e resultar em tratamento diverso para situações que mereceriam tratamento idêntico.

Não há justificativa plausível, até o momento, para a revogação dos parágrafos 3º a 6º do art. 896 da CLT pela Lei da Reforma, nem mesmo relacionada a eventual inconstitucionalidade. Um dos principais objetivos da Reforma, como posto no Relatório apresentado pela Comissão Especial destinada a proferir parecer sobre vários Projetos de Lei encaminhados pelo Poder Executivo e que deram origem à Lei 13.467/2017, teria sido a necessidade de garantir segurança jurídica à população. Se foi essa, realmente, a intenção dos Poderes Executivo e Legislativo, então a revogação de um dos mais efetivos procedimentos, que visava justamente esse objetivo, de incrementar a uniformização no âmbito dos Tribunais Regionais, foi definitivamente paradoxal. A Justiça do Trabalho, a comunidade jurídica e a população

37 Essa inferência se confirma pelo exemplo do TRT-9ª Região, na quantidade de temas novos suscitados pela Vice-Presidência para fins de edição de súmulas nos quase 3 anos de vigência da Lei 13015/2014, como relatado no texto.

38 SCHIAVI, Mauro. *Op. cit*. p. 983.

39 *Idem,* p. 983/984.

aguardam justificativas.

Abstraindo essa discussão, que por certo moverá a doutrina, o meio acadêmico, os advogados e a magistratura por longo tempo, para os fins deste estudo destaca-se que o novo CPC traçou uma nítida diretriz no que se refere à jurisprudência dos Tribunais: que ela seja, além de "uniforme", "estável, íntegra e coerente"[40]. Essa diretriz foi analisada por José Miguel Garcia Medina, que propõe as seguintes contribuições:

> A doutrina do *stare decisis* (ou, em sua forma mais extensa, *stare decisis et non quieta movere*) de todo modo, tem por pressuposto a existência de uma jurisprudência íntegra. Nesse contexto: (a) É imprescindível que os órgãos jurisdicionais respeitem suas próprias decisões; (b) Deve haver a preocupação em se criar decisões das quais se poderá extrair um precedente (no sentido de orientação, e não de "uma decisão judicial" qualquer) que deverá ser seguido pelo próprio tribunal ou pelos demais tribunais do País (ou *stare decisis* vertical e horizontal). É assim que viragens jurisprudenciais injustificáveis não condizem com a ideia de estabilidade e previsibilidade, ínsitas ao Estado de Direito. A falta de harmonia na jurisprudência, manifestada pela diversidade de orientação adotada pelos tribunais, também não. O CPC/2015, ao preocupar-se com o modo de fundamentação das decisões judiciais, com vistas ao que se produziu na jurisprudência (cf. art. 489, § 1º e art. 1.022, parágrafo único, I, do CPC/2015), bem como com a necessidade de a jurisprudência ser uniforme e estável (cf. art. 926 do CPC/2015), pode contribuir para que esse estado de incerteza e insegurança jurídica seja minimizado[41].

No mesmo sentido, ponderações de Cassio Colombo Filho:

> Qualquer argumento que continue a promover o caos jurisprudencial que ainda vivemos, tem de ser evitado.
> (...)
> Por fim, ao se admitir que cada Juiz decida de acordo com suas convicções pessoais, sem observância da jurisprudência das cortes superiores e regionais, aí sim ficará caracterizada a inconstitucionalidade, pois isto atrelará os graus de jurisdição superiores que não poderão decidir contrariamente às decisões conflitantes, além de eliminar a missão constitucional de uniformização da jurisprudência.
> O argumento que o Juiz deve julgar segundo sua consciência ou suas convicções pessoais é simplório e até perigoso, pois permite que as decisões sejam dotadas de enorme discricionariedade, que rapidamente se transforma em arbitrariedade.
> (...)
> Não dá mais para cada juiz decidir a matéria como quer, conflitando com outras decisões do próprio Judiciário que integra. A sociedade não tolera o tratamento lotérico às suas postulações![42].

40 CPC, art. 926, *caput*.

41 MEDINA, José Miguel Garcia. *Novo Código de Processo Civil comentado*: com remissões e notas comparativas ao CPC/1973. 4. ed., revista, atualizada e complementada. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016, p. 1302.

42 COLOMBRO FILHO, Cássio. *Os atuais rumos*

A observância às teses e súmulas que decorrem dos procedimentos de uniformização da jurisprudência foi analisada por Cássio Colombo Filho também sob o enfoque da responsabilidade institucional, que envolve o compromisso ativo do magistrado com o bom funcionamento do tribunal que integra e que, do ponto de vista da ética judicial, constitui um dos deveres do juiz:

> Aqui também deve ser lembrado que o Juiz que assim age, compromete o bom funcionamento de seu Tribunal Regional, viola direta e expressamente o "Princípio da Responsabilidade Institucional", expresso no Código Ibero-Americano de Ética Judicial, de autoria de Manuel Atienza e Rodolfo Luís Vigo, publicado em 2006, pela Cúpula Judicial Ibero- Americana que lhe dedica todo o Capítulo VI, assim dispondo nos arts. 42 e 43:
> ART. 42. - O Juiz institucionalmente responsável é o que, além de cumprir as suas obrigações específicas de carácter individual, assume um compromisso activo no bom funcionamento de todo o sistema judicial.
> ART. 43. - O Juiz tem o dever de promover na sociedade uma atitude, racionalmente fundada, de respeito e confiança para com a administração de justiça[43].

Juízes e Tribunais devem, sempre que possível, promover a aplicação isonômica das suas decisões e uma das formas de cumprir essa diretriz ética é respeitar as deliberações que decorrem dos Tribunais, em regra por sua composição plena, em questões jurídicas e fáticas. Aí se inserem decisões decorrentes de IUJ, IRDR ou de IAC.

Os ideais de estabilidade, integridade e coerência dos julgamentos serão alcançados pelos mecanismos colocados à disposição dos magistrados, que não podem ser ignorados, nem mitigados. Como se sustentou, embora os Tribunais Regionais do Trabalho possam se valer de IRDR e de IAC, previstos no novo CPC, esses mecanismos oferecem efetividade apenas relativa: não abrangem todas as possibilidades de promover uniformização e dispõem de procedimentos mais lentos e complexos.

Embora o procedimento do IUJ nos Tribunais Regionais, previsto nos parágrafos 3º a 6º do art. 896 da CLT tenha sido revogado pela Lei da Reforma Trabalhista, como se sustentou, as bases do instituto permanecem intactas. Os Tribunais continuam obrigados a uniformizar a sua jurisprudência por aplicação supletiva do CPC, até mesmo porque o art. 702, *f,* da CLT, já modificado pela Reforma, impõe, inclusive, critérios para elaboração de súmulas que não poderiam ser aplicados ao IRDR ou ao IAC.

Se o art. 702, *f* parece dirigir-se apenas ao TST, podendo induzir o intérprete a concluir que os TRT não estão mais obrigados a suscitar incidentes de uniformização, é conveniente lembrar que o art. 8º, § 2º, da CLT, também incluído pela Lei da Reforma, prevê que as súmulas e enunciados de jurisprudência editados tanto pelo TST quanto "pelos TRT" não poderão restringir direitos previstos em lei, nem criar obrigações que não estejam legalmente

.....

da execução trabalhista à luz da uniformização da jurisprudência: as orientações jurisprudenciais da Seção Especializada do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Artigo. Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. V.5, n. 50. Curitiba, maio 2016, p.92-112.

43 *Idem*.

previstas[44].

Abstraindo a incômoda discussão em torno dos limites subjetivos e objetivos que se pretendeu impor à Justiça do Trabalho para criação de súmulas – que naturalmente exige considerações e estudos muito mais aprofundados, não sendo este o espaço adequado – o fato é que a jurisprudência passou a ter força obrigatória e nitidamente vinculante conforme os artigos 489, § 1º, VI, e 926 e 927 do CPC. A Lei da Reforma, na alínea *f* do artigo 702 da CLT, manteve a previsão de elaboração de súmulas pelo Tribunal Superior do Trabalho e o § 2º do art. 8º, também inserido pela Reforma, manteve a criação de súmulas e enunciados pelos Tribunais Regionais.

É importante observar, também, que o ordenamento jurídico não mais permite a formação de súmulas em abstrato, como antes ocorria. A alínea *f*, mencionada, deve ser interpretada conforme a nova sistemática de formação de precedentes adotada no novo CPC, no art. 926, § 2º:

> Art. 926 – (...)
> § 2º - Ao editar enunciados de súmula, os tribunais devem ater-se às circunstâncias fáticas dos precedentes que motivaram sua criação.

Ao explicar o modo como se obtém a formação de um enunciado de súmula, José Miguel Garcia Medina bem esclarece o propósito do § 2º:

> Os precedentes (ou o precedente e os julgados que o seguem), reunidos, podem formar uma jurisprudência constante, que motiva, então, a edição de um enunciado sumular. Os enunciados de súmula, assim, não são precedentes, mas, de acordo com a dicção legal, tais enunciados são criados a partir dos precedentes (ou, como se disse, de precedente e decisões posteriores, no mesmo sentido)[45].

As regras do CPC, aplicáveis supletivamente ao processo do trabalho, a obrigatoriedade mantida no art. 702, *f* da CLT e a previsão inserida no art. 8º, § 2º, também da CLT reformada, reclamam urgente definição do procedimento de edição de súmulas. Será impositivo adotar um rito à uniformização da jurisprudência pela proposição de súmulas ou teses jurídicas, com base no caso concreto. Podem os Tribunais inserir regras em seus regimentos internos, como autorizado no § 1º, do art. 926 do CPC, nada impedindo que o modelo se assemelhe ao inserido pela Lei 13.015/2014. Tribunais que já disponham de regulamentação interna podem promover adaptações, alterando, por exemplo, a base que dá suporte ao IUJ (dos §§ 3º a 6º da CLT para artigos 926 e 927 do CPC/2015).

Parece possível e razoável, ainda, que o próprio TST, visando uniformizar procedimentos

44 A mesma regra já é consagrada há muito tempo no art. 5º, inciso II, da Constituição Federal. Ao juiz cabe interpretar e adequar a lei ao caso concreto, levando-se em conta a evolução social das relações jurídicas. Se agir de modo contrário estará engessando e inviabilizando todo o sistema jurídico, pois o arcabouço normativo é formado por regras e princípios e não se restringe a pura e isolada aplicação da lei.

45 MEDINA, José Miguel Garcia. *Novo Código de Processo Civil comentado*: com remissões comparativas ao CPC/1973. 4. Ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.

em todos os Tribunais Regionais do País, discipline a matéria com as mesmas adequações mencionadas, com o que estará preservando a continuidade desse eficaz instrumento de uniformização.

7. Considerações finais

A Lei 13.015/2014 impôs aos Tribunais Regionais do Trabalho a uniformização de sua jurisprudência interna, conforme o procedimento inserido nos parágrafos 3º a 6º do atual art. 896 da CLT, complementado pela Instrução Normativa TST 37/2015. A Lei 13.467/2017, Lei da Reforma Trabalhista, revogou esses parágrafos.

A uniformização da jurisprudência, prevista na CLT há bastante tempo, na prática teve pouca efetividade por não dispor de um procedimento regular, não impor aos magistrados a sua observância, nem projetar qualquer resultado positivo no número de recursos de revista. Com a Lei 13.015/2014, ganhou impulso. Ao torná-la imperativa aos Tribunais Regionais, a Lei autorizou o TST a devolver os autos ao Tribunal de origem para solucionar decisões conflitantes em seu âmbito, com o que se instituiu a observância obrigatória da jurisprudência regional uniformizada.

A IN TST 37/2015 acentuou essa imperatividade ao tornar obrigatória a instauração de IUJ pelo órgão responsável pelo juízo prévio de admissibilidade do recurso de revista, quando detectada divergência de posicionamentos entre as Turmas dos Regionais. Autorizou, também, a devolução dos autos às Turmas para readequação. Desde então, os IUJ ocuparam importante espaço nas pautas nos Tribunais e as súmulas e/ou teses prevalecentes aprovadas passaram a balizar os julgamentos nas Turmas e Seções quanto às matérias uniformizadas.

A Lei da Reforma Trabalhista alterou essa dinâmica, lançando dúvidas e perplexidades que agitam a magistratura, a advocacia e a comunidade acadêmica. Algumas correntes se delineiam: a primeira sustenta a revogação da obrigatoriedade da uniformização da jurisprudência nos TRT; a segunda sustenta a permanência da imposição por força do novo CPC, porém por outros mecanismos que teriam substituído o IUJ, como o IRDR e o IAC; e a terceira, defende a manutenção da obrigatoriedade da uniformização por aplicação supletiva do CPC, a impossibilidade de substituição integral do IUJ pelos novos mecanismos e a viabilidade de se manter o IUJ com rito e procedimento a ser definido nos regimentos internos dos TRT ou de maneira uniforme pelo próprio TST.

Procurou-se sustentar, neste artigo, as condições de prevalência da terceira corrente. Demonstrou-se que o IUJ criado pela Lei 13.015/2014 revelou-se plenamente eficaz no objetivo de uniformizar a jurisprudência interna, justamente por permitir que o órgão responsável pela análise da admissibilidade dos recursos de revista pudesse suscitá-lo, já que centraliza grande volume de recursos, diferente das Turmas, em que há dispersão e ausência de comunicação sobre como cada uma vem julgando determinada matéria, além das resistências de alguns magistrados e as dificuldades operacionais das próprias Turmas.

A Lei 13.015/2014 impôs aos Tribunais desgastante processo de adaptação e muitas mudanças foram necessárias. As partes se adaptaram à nova sistemática e passaram a incluir pedidos de IUJ em seus recursos,

ordinário e de revista. O TST passou devolver recursos de revista recebidos, que continham matéria alvo de divergência interna não solucionada. Os TRT passaram a editar súmulas e teses prevalecentes e suas turmas a adaptar os julgados conforme as súmulas editadas. O dinamismo e a eficácia do instrumento se confirmam pelas estatísticas dos Tribunais.

Argumentou-se, ainda, que IUJ, IRDR e IAC destinam-se a gerar jurisprudência a partir de precedentes obrigatórios, que balizarão o Tribunal prolator da decisão, mas que estes dois últimos não substituem o IUJ em todas as suas dimensões.

Em síntese, o IRDR atua para evitar decisões diferentes sobre mesma situação fático-jurídica quando houver multiplicidade de processos; é vocacionado para questões afetas a categorias profissionais e tem identidade com as ações coletivas, diferindo destas quanto aos efeitos da decisão, pois a tese extraída do IRDR vinculará os demais casos idênticos; sua finalidade precípua não é pacificar entendimentos entre Turmas de um Tribunal, sendo possível sua instauração, inclusive, mesmo sem divergência entre Turmas; e será instaurado antes do julgamento nas Turmas.

O IAC destina-se a evitar disparidade de entendimento sobre relevante questão de direito que venha a ser julgada; projeta-se para o futuro; para a instauração exige o reconhecimento de relevante questão de direito, com grande repercussão social; e também será instaurado antes do julgamento nas Turmas.

O IUJ, por sua vez, está para pacificar entendimento conflitante que já vem ocorrendo entre Turmas e evitar novas decisões díspares entre elas. Aqui, a divergência já existe; pode ser suscitado depois do julgamento nas Turmas, até na análise prévia da admissibilidade do recurso de revista; é mais versátil, não exige multiplicidade de processos, nem relevante questão de direito com grande repercussão social. Seu grande mérito está em detectar disparidade de julgamentos já ocorridos nas Turmas do Tribunal sobre a mesma questão fático-jurídica e permitir a uniformização em qualquer fase, até a remessa do recurso ao Tribunal Superior, o que cumpre de forma plena e eficaz a finalidade da uniformização. O IRDR e o IAC não permitem o cumprimento integral dessa finalidade.

O art. 927 do novo CPC, a par do IRDR e do IAC, manteve o incidente de uniformização no inciso V ao tornar a uniformização da jurisprudência obrigatória nos tribunais e possibilitar sua regulamentação nos regimentos internos. Sua adoção no processo do trabalho é possível dada a incompletude da CLT após a Reforma, a compatibilidade de sua adoção e, em especial, porque a CLT permanece prevendo a edição de teses e súmulas nos art. 8º, § 2º e art. 702, *f* do texto modificado.

Argumentou-se, ainda, que súmulas e precedentes são o resultado por excelência do IUJ, especialmente depois da Lei 13.015/2014. Considerando o rito e a formatação que lhe foram dados, bem como a eficácia em atingir os objetivos da uniformização, o instituto deve permanecer intacto. O art. 926, § 1º e art. 927, inciso V, do novo CPC autorizaram a que os Tribunais regulamentem a uniformização "nos termos dos seus regimentos internos", o que permite instituir procedimentos para o IUJ diversos daqueles que o próprio CPC previu para o IRDR ou IAC.

Sustentou-se, por fim, que o IUJ persiste

em razão da obrigatoriedade de se uniformizar a jurisprudência no CPC e considerando que a Lei da Reforma Trabalhista, na parte em que revogou o rito, não impediu a que os Tribunais passem a regulamentar a matéria em seus regimentos internos, ou até mesmo pelo Tribunal Superior do Trabalho, o que, aliás, preservaria a uniformidade de procedimento em todos os Tribunais Regionais do País.

8. Referências bibliográficas

BRASIL. Constituição Federal (1988). *Constituição da República*. Curitiba: ABDConst. Academia Brasileira de Direito Constitucional, 2015.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (1943). *Consolidação das Leis do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2015.

BRASIL. *Lei 13.467, de 13.07.2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em 01 a 06/08/2017.

BRASIL. Código de Processo Civil. *Novo Código de Processo Civil*. Curitiba: ABDConst. Academia Brasileira de Direito Constitucional, 2015.

BRASÍL. Tribunal Superior do Trabalho. *Resolução Administrativa*. Resolução Administrativa TST nº 195, de 02/03/2015. Edição da Instrução Normativa nº 37, que regulamenta procedimentos em caso de incidente de Uniformização de Jurisprudência no âmbito dos TRTs, suscitado na forma do art. 896, § 4º, da CLT. Disponível em: https://juslaboris.**tst**.jus.br/handle/1939/58080. Acesso em: 01 a 06/08/2017.

BUENO, Cassio Scarpinella. *Manual de direito processual civil*: inteiramente estruturado à luz do novo CPC, de acordo com a Lei n. 13.256. São Paulo: Saraiva, 2016.

COLOMBRO FILHO, Cássio. *Os atuais rumos da execução trabalhista à luz da uniformização da jurisprudência: as orientações jurisprudenciais da Seção Especializada do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*. Artigo. Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. V.5, n. 50. Curitiba, maio 2016.

DAVID, René. *Os grandes sistemas do Direito Contemporâneo*. Tradução de Hermínio A. Carvalho. 4 ed. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

DWORKIN, Ronald. *Levando os direitos a sério*. Tradução e Notas de Nelson Boeira. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

MARINONI, Luiz Guilherme. *Aproximação crítica entre as jurisdições de civil law e de common law e a necessidade de respeito aos precedentes no Brasil*. Revista da Faculdade de Direito - UFPR. Artigo. Curitiba: 2009, n.49.

MEDINA, José Miguel Garcia. *Novo Código de Processo Civil comentado*: com remissões e notas comparativas ao CPC/1973. 4. ed., revista, atualizada e complementada. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.

MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira. MELLO NETO, Luiz Philippe Vieira. A Lei 13.015/2014 e o incidente de resolução de demandas repetitivas: uma visão. *In*: Miessa, Élisson. *Manual dos recursos trabalhistas*: teoria e prática - 2. Ed. rev.,atual. e ampl. - Salvador: JusPodivm, 2016.

MIESSA, Élisson. *Nova realidade: teoria dos precedentes judiciais e sua incidência no processo do trabalho*. Artigo. Revista Eletrônica [do] Tribunal regional do trabalho da 9ª Região. V5, n. 49. Curitiba, abril de 2016.

_____ *Manual dos recursos trabalhistas*: teoria e prática. 2 ed. revista, atualizada e ampliada. Salvador: Juspodivm, 2016, p. 568-569.

PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Regimento Interno. Incidente de uniformização de jurisprudência, com base na Lei 13.015/2014. *Artigos 100 a 101-I*. Disponível em: www.**trt9**.jus.br/internet_base/pagina_geral.do?secao=13. Acesso em: 01 a 06/08/2017.

SCHIAVI, Mauro. *Manual de Direito Processual do Trabalho*. 11. ed. de acordo com Novo CPC. São Paulo: LTr, 2016.

TALAMINI, Eduardo. O que são os "precedentes vinculantes" no CPC/15. Artigo. Revista Eletrônica: *Súmulas e Uniformização de Jurisprudência*. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. V.5, n.49, abril de 2016.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. *Comentários ao novo código de processo civil sob a perspectiva do processo do trabalho* - São Paulo: LTr, 2015.

A REDUÇÃO DO NÚMERO DE AÇÕES TRABALHISTAS (QUE NÃO VIRÁ COM A REFORMA LABORAL)

Célio Horst Waldraff

***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 **ATRASO** 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**:



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

Texto Vigente	Alteração Aprovada na Câmara
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.	**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. **§ 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.

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, **emconjunto**, 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
Art. 10, da CLT. Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.	**Art. 10, da CLT.** Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados. **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: I – a empresa devedora; II – os sócios atuais; e III – os sócios retirantes. **Parágrafo único.** O sócio retirante responderá solidariamente com os demais quando ficar comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato.

Art. 448, da CLT. A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.	**Art. 448, da CLT.** A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados. **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. **Parágrafo único.** A empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência.

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 declaarada 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
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. **Parágrafo único**. Quando se tratar de decisão dos Tribunais Regionais, a execução poderá ser promovida pela Procuradoria da Justiça do Trabalho.	**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. **Parágrafo único**. *Revogado*.

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.

(IN)APLICABILIDADE IMEDIATA DOS HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA RECÍPROCA NO PROCESSO TRABALHISTA

José Affonso Dallegrave Neto

Palavras-chaves: Reforma Trabalhista; Honorários advocatícios; Sucumbência recíproca; segurança jurídica; regra intertemporal.

Resumo: O artigo aborda os casos em que as normas processuais advindas da nova lei aplicam-se de forma retroativa ou imediata aos processos em curso. Invocando-se lições de direito constitucional, examina-se a regra geral e as exceções no campo do direito intertemporal. A análise leva em conta a vedação da inovação surpreendente e prejudicial às partes, e o valor da segurança jurídica. Na abordagem se distinguem os atos processuais isolados daqueles complexos com efeitos diferidos. Nos primeiros, aplica-se a nova regra processual de imediato, a exemplo da nova forma de contagem dos prazos processuais em dias úteis. Nos atos complexos e com efeitos postergados, aplica-se a irretroatividade da lei nova a fim de elidir os prejuízos advindos da insegurança jurídica, a exemplo do novo sistema de honorários advocatícios de sucumbência recíproca, introduzido pela Lei 13.467/17.

1. A Reforma Trabalhista virou lei.

Para o desencanto da maioria dos operadores jurídicos, o Projeto de Lei da Reforma Trabalhista foi aprovado em tempo recorde e virou norma legal. Trata-se da Lei 13.467, publicada no Diário Oficial da União em 14 de julho de 2017, com *vacatio legis* de 120 dias.

Nela há muitas novidades na seara do direito material e algumas no direito processual. A maioria delas constitui verdadeiro retrocesso no campo dos direitos fundamentais, máxime o direito de acesso à jurisdição (art. 5º, XXXV). Mencionem-se aqui duas regras processuais que se sobressaem: a contagem do prazo não mais em dias corridos, mas em dias úteis, *ex vi do* art. 775 da CLT; e os honorários de sucumbência recíproca, previstos no novo art. 791-A, § 3º, da CLT.



José Affonso Dallegrave Neto

Advogado, Mestre e Doutor em Direito pela UFPR; Pós-doutorando pela Universidade de Lisboa (FDUNL); Membro da JUTRA e da Academia Brasileira de Direito do Trabalho.

Diante dessas inovações, cabe indagar se a lei processual passa a vigorar de forma imediata ou retroativa. Com outras palavras: a nova lei alcança os processos em curso ou somente aqueles cujas ações tenham sido ajuizadas após a sua vigência, em novembro de 2017?

Ora, é cediço que a norma processual tem efeito prospectivo e imediato, valendo lembrar do brocardo "lex prospicit, non respicit"[1]. Contudo, impende sublinhar que as regras de direito intertemporal contêm exceções importantes. São chamadas de regras de sobredireito (ou superdireito) aquelas que não criam situações jurídicas imediatas, mas regulam sua aplicação no tempo, no espaço e na interlocução das fontes do direito.

A aplicação da regra geral e suas exceções visa equacionar dois cânones fundamentais da ordem jurídica, "a lei do progresso e o conceito de estabilidade das relações humanas"[2]. De um lado o efeito prospectivo da nova lei processual, de outro a segurança jurídica das relações.

Para Tércio Ferraz a doutrina da irretroatividade serve ao valor *segurança jurídica*, "o que sucedeu já sucedeu e não deve, a todo momento, ser juridicamente questionado, sob pena de se instaurarem intermináveis conflitos". Essa doutrina, prossegue Ferraz, "cumpre a função de possibilitar a solução de conflitos com o mínimo de perturbação social"[3].

Para Gomes Canotilho, a segurança jurídica se desenvolve em torno dos conceitos de estabilidade e previsibilidade. O primeiro alude às decisões dos poderes públicos: "uma vez realizadas não devem poder ser arbitrariamente modificadas, sendo apenas razoável a alteração das mesmas quando ocorram pressupostos materiais particularmente relevantes". Quanto à previsibilidade, Canotilho alude à "exigência de certeza e calculabilidade, por parte dos cidadãos, em relação aos efeitos jurídicos dos actos normativos"[4].

A primeira exceção ao princípio da aplicação imediata da norma processual encontra-se no próprio texto constitucional, qual seja o seu art. 5º, XXXVI, ao dispor que a lei nova "não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada". Em igual sentido é o art. 6º, § 1º, da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro:

> **Art. 6º:** A Lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada. **§ 1°**: Reputa-se ato jurídico perfeito o já consumado segundo a lei vigente ao tempo em que se efetuou.

Trata-se, pois, de garantir a segurança jurídica a fim de evitar surpresas prejudiciais às partes, ou mesmo proteger as situações jurídicas já encetadas sob o pálio da lei velha. Não se ignore que dentro do conceito de segurança jurídica temos a segurança legal e judicial. A propósito, Luiz Fux bem observa:

"Em essência, o problema da eficácia

1 A lei é prospectiva, não é retrospectiva.

2 PEREIRA, Caio Mário da Silva. *Instituições de Direito Civil.* Vol. I. 5ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1980, p. 132-133.

3 FERRAZ JUNIOR, Tércio Sampaio. Introdução ao estudo do direito: técnica, decisão, dominação. São Paulo: Atlas, 1991, p. 229

4 CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito constitucional e teoria da constituição*. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2000, p. 264.

da lei no tempo é de solução uniforme, porquanto toda e qualquer lei, respeitado o seu prazo de *vacatio legis*, tem aplicação imediata e geral, respeitados os direitos adquiridos, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada. Muito embora a última categoria pareça ser a única de direito processual, a realidade é que todo e qualquer novel diploma de processo e de procedimento deve respeitar o *ato jurídico-processual perfeito* e os *direitos processuais adquiridos* e integrados no patrimônio dos sujeitos do processo. Assim, v.g., se uma lei nova estabelece forma inovadora de contestação, deve respeitar a peça apresentada sob a forma prevista na lei pretérita"[5].

2. ***Tempus regit actum*.**

Na mesma toada exsurge a segunda exceção que dispõe sobre o sistema de isolamento dos atos processuais. Com efeito, a lei nova não retroage em relação aos atos já consumados, aplicando-se apenas aos atos futuros do processo. Nesse sentido é a regra do art. 1046 do CPC/15:

> Art. 1.046. Ao entrar em vigor este Código, suas disposições se aplicarão desde logo aos processos pendentes, ficando revogada a Lei 7.869, de 11 de janeiro de 1973.
> § 1º As disposições da Lei n. 5.869, de 11 de janeiro de 1973, relativas ao procedimento sumário e aos procedimentos especiais que forem revogadas aplicar-se-ão às ações propostas e não sentenciadas até o início da vigência deste Código.

Observe-se que o CPC/15 fez questão de declarar que as disposições revogadas do CPC/73, atinentes ao rito sumário e especiais, continuam em vigor para as ações não sentenciadas até a data do novo CPC/15. Em igual sentido são as regras da CLT:

> Art. 912 - Os dispositivos de caráter imperativo terão aplicação imediata às relações iniciadas, mas não consumadas, antes da vigência desta Consolidação.
> Art. 915 - Não serão prejudicados os recursos interpostos com apoio em dispositivos alterados ou cujo prazo para interposição esteja em curso à data da vigência desta Consolidação.

Aqui cabe invocar a máxima latina: *tempus regit actum*. Esse brocardo apareceu no direito pátrio por força do direito lusitano, nomeadamente o Livro IV das Ordenações Filipinas, que se estendia ao Brasil Colônia, vigendo até o advento do CC/1916. Como sugere o próprio nome, *o tempo rege o ato*. Vale dizer, aplica-se a lei em vigor ao tempo em que o ato processual foi realizado.

Observa-se que as normas antes transcritas reforçam a regra geral de aplicação

5 FUX, Luiz. O novo Código de Processo Civil e a segurança jurídica normativa. Conjur. Opinião publicada em 22.03.16. Fonte: http://www.conjur.com.br/2016-mar-22/ministro-luiz-fux-cpc-seguranca-juridica-normativa.

6 Art. 840, § 1º Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado *e com indicação de seu valor*, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.

imediata da lei nova, salvaguardando a segurança jurídica em relação às situações iniciadas, mas ainda não consumadas.

A celeuma recai sobre a ultratividade da lei antiga quando incidente sobre ato processual tido como mero consectário de outro ato anterior. Os efeitos da lei velha se postergam nessa hipótese, sobretudo quando ausente disposição transitória (caso da Lei 13.467/17).

Não se ignore que a relação jurídica processual é dinâmica, implicando uma marcha progressiva que colima a prestação jurisdicional do Estado. Assim, ainda que a realização do ato isolado seja de fácil identificação, os efeitos por ele visados muitas vezes estendem-se no tempo, consolidando-se apenas com a consecução de outros atos ou faculdades processuais imbricadas. Aqui se encontra o desafio para o aplicador da lei nova.

3. **A lei processual nova não pode surpreender de forma prejudicial.**

Para solver essa controvérsia, importa invocar uma terceira exceção à regra geral da aplicação imediata. Trata-se do princípio do não prejuízo aos litigantes pela lei processual nova. Com efeito, a novel legislação somente se aplica às situações em curso, quando para beneficiar as partes, a exemplo da nova contagem em dias úteis prevista no mencionado art. 775 da CLT.

Ao contrário, quando a lei nova sobrevier para acoimar, punir ou restringir direitos processuais a sua aplicação não poderá afetar situações jurídicas em aberto. Nesse sentido é a dicção da própria CLT ao ressaltar que o encurtamento do prazo prescricional só poderá se iniciar a partir de sua vigência; ou seja, com efeitos *ex-nunc*:

> Art. 916 - Os prazos de prescrição fixados pela presente Consolidação começarão a correr da data da vigência desta, quando menores do que os previstos pela legislação anterior.

Em igual direção já sinalizou o Supremo Tribunal Federal em vetusto aresto:

> "No caso em que a lei nova reduz o prazo exigido para a prescrição, a lei nova não se pode aplicar ao prazo em curso sem se tornar retroativa. Daí, resulta que *o prazo novo, que ele estabelece, correrá somente a contar de sua entrada em vigor*." (STF, 1ª Turma, RE 51.706, Rel. Min. Luis Gallotti, julgado em 4.4.1963)

Observa-se que a preocupação do STF não se restringe a elidir o prejuízo advindo do encurtamento da prescrição, mas de qualquer prejuízo que venha surpreender o jurisdicionado, conforme se depreende do ajustamento pontual realizado quando do julgamento[6] do Conflito de Competência n. 7.204:

> "O Supremo Tribunal Federal, guardião-mor da Constituição Republicana, pode e deve, *em prol da segurança jurídica*, atribuir eficácia prospectiva às suas decisões, com a delimitação precisa dos respectivos efeitos, toda vez que proceder a revisões de jurisprudência definidora de competência *ex ratione materiae*. O escopo é preservar os jurisdicionados de alterações jurisprudenciais que ocorram sem mudança formal do Magno Texto."

E aqui vale a lembrança das chamadas

6 O julgamento ocorreu em 29 de junho de 2005.

normas processuais heterotópicas. São aquelas inseridas geralmente em diplomas processuais penais, mas que apresentam conteúdo híbrido, fixando normas incidentes na relação processual, porém com conteúdo material, cujos efeitos se espraiam para além do processo. Não se ignore, a propósito, a atenta observação de Eduardo Couture, de que a natureza processual de uma lei "não depende do corpo de disposições em que esteja inserida, mas sim de seu conteúdo próprio"[7].

A identificação dessas novas regras processuais híbridas ou heterotópicas é decisiva para determinar seus efeitos, *ex-tunc* ou *ex-nunc*, em relação aos processos em curso. Na esfera penal essa matéria é serena pela aplicação do art. 2º do Código de Processo Penal[8]. Em igual sentido o STF decidiu que, tratando-se "de normas de natureza processual, a exceção estabelecida por lei à regra geral contida no art. 2º. do CPP não padece de vício de inconstitucionalidade. Contudo, *as normas de direito penal (leia-se: material) que tenham conteúdo mais benéfico aos réus devem retroagir para beneficiá-los, à luz do que determina o art. 5º, XL da Constituição federal"*[9]. Vale dizer: as *regras do jogo* deverão ser conhecidas desde o início do processo, podendo ser alteradas apenas para beneficiar as partes, jamais para restringir garantias ou criar novos ônus processuais, máxime aqueles que repercutem para além do mundo dos autos. Carlos Maximiliano, acerca do caráter misto destas novas regras, alerta para a correta aplicação do direito intertemporal:

> "O preceito sobre observância imediata refere-se a normas processuais no sentido próprio; não abrange casos de diplomas que, embora tenham feição formal, apresentam, entretanto, prevalentes os caracteres do Direito Penal Substantivo; nesta hipótese, predominam os postulados do Direito Transitório Material"[10].

A introdução dos honorários advocatícios de sucumbência recíproca no processo do trabalho se enquadra nessa ordem de regras híbridas e, portanto, devem ser aplicadas apenas aos processos que tiveram início sob a vigência da nova lei 13.467/17. Observa-se que o STJ analisou idêntica matéria, quando da introdução desse instituto pelo CPC/15:

> "HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. NATUREZA JURÍDICA. LEI NOVA. MARCO TEMPORAL PARA A APLICAÇÃO DO CPC/2015. PROLAÇÃO DA SENTENÇA. (...) 7. Os honorários advocatícios repercutem na esfera substantiva dos advogados, constituindo direito de natureza alimentar. 8. O Superior Tribunal de Justiça propugna que, em homenagem à natureza processual

7 COUTURE, Eduardo J. Interpretação das Leis Processuais. Trad. Gilda Maciel Corrêa Meyer Russomano. Rio de Janeiro: Forense, 4ª, ed., 2001, p. 36. Mais sobre o tema ver: AVENA, Norberto. Processo Penal Esquematizado. Ed. Método, 3ª Edição, 2011, p. 65.

8 "Art. 2º. - Ninguém pode ser punido por fato que lei posterior deixa de considerar crime, cessando em virtude dela a execução e os efeitos penais da sentença condenatória. Parágrafo único - A lei posterior, que de qualquer modo favorecer o agente, aplica-se aos fatos anteriores, ainda que decididos por sentença condenatória transitada em julgado."

9 STF – ADI 1.719-9 – rel. Joaquim Barbosa – DJU 28.08.2007, p. 01.

10 MAXIMILIANO, Carlos. *Direito Intertemporal*. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1955, p. 314.

material e com o escopo de preservar-se o direito adquirido, AS NORMAS SOBRE HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS NÃO SÃO ALCANÇADAS PELA LEI NOVA. 9. A sentença, como ato processual que qualifica o nascedouro do direito à percepção dos honorários advocatícios, deve ser considerada o marco temporal para a aplicação das regras fixadas pelo CPC/2015. 10. Quando o capítulo acessório da sentença, referente aos honorários sucumbenciais, for publicado em consonância com o CPC/1973, serão aplicadas as regras do antigo diploma processual até a ocorrência do trânsito em julgado. Por outro lado, nos casos de sentença proferida a a partir do dia 18.3.2016, as normas do novo CPC regularão a situação concreta. 11. No caso concreto, a sentença fixou os honorários em consonância com o CPC/1973. Dessa forma, não obstante o fato de esta Corte Superior reformar o acórdão recorrido após a vigência do novo CPC, incidem, quanto aos honorários, as regras do diploma processual anterior." (STJ, 4ª Turma, Recurso Especial Nº 1.465.535 - SP (2011/0293641-3, Rel. Ministro Luis Felipe Salomão, Publicação DJ Eletrônico: 07/10/2016)

Em suma, a surpresa e o prejuízo são valores vedados na aplicação da lei nova em relação aos feitos pendentes, conforme assinalou Luiz Fux[11]. Esse norte hermenêutico vale também para a questão dos *honorários de sucumbência recíproca*, previstos no art. 791-A, § 3º, da CLT, da recém-chegada Lei 13.467/17.

4. **O caráter específico e complexo da sucumbência recíproca**

Até o surgimento da indigitada Reforma Trabalhista, ao reclamante não recaía qualquer condenação de verba honorária de sucumbência recíproca. Nos casos de insucesso em seus pleitos, ainda que de todos os pedidos formulados na ação trabalhista, o reclamante não respondia por honorários advocatícios da parte *ex-adversa*. Com outras palavras: a Lei 13.467/17 introduziu novo paradigma para este tema. E assim o fez dentro de um sistema complexo e coordenado, que se inicia com a exigência de indicar o valor dos pedidos na petição inicial, conforme a nova regra do art. 840, § 1º, da CLT.

Logo, importa que se compreenda que a condenação dos honorários de sucumbência constitui consectário ou reflexo da rejeição dos pedidos valorados na petição inicial. Há três novidades relacionadas entre si: pedidos líquidos; valor da causa; e honorários de sucumbência recíproca. Assim, pelo novo sistema a Reclamatória deverá conter pedidos com valores mensurados, que somados revelam o valor da causa, os quais servirão de base de cálculo dos honorários de sucumbência a serem fixados em sentença.

Com efeito, se no momento do ajuizamento da ação aplicava-se a regra antiga, a qual prescindia de quantificação dos pedidos e exigia valor da causa apenas para fixar o rito,

11 FUX, Luiz. O novo Código de Processo Civil e a segurança jurídica normativa. Conjur. Opinião publicada em 22.03.16. Fonte: http://www.conjur.com.br/2016-mar-22/ministro-luiz-fux-cpc-seguranca-juridica-normativa.

6 Art. 840, § 1º Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado *e com indicação de seu valor*, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.

não poderá a sentença, ainda que publicada ao tempo da lei nova, surpreender as partes com a novidade dos honorários de sucumbência recíproca. Qualquer tentativa de forçar essa aplicação retroativa às ações ajuizadas sob a égide da lei velha será ilícita, por flagrante ofensa ao regramento de direito intertemporal e aos valores por ela tutelados (segurança jurídica, vedação da aplicação retroativa da lei nova *in pejus*). Nesse sentido colhem-se as atentas observações de Medina, Wambier e Alvim:

> "Muito embora acentuem os processualistas enfaticamente que a lei processual se aplica imediatamente, assim mesmo devemos entender o princípio com determinadas limitações, a saber: aos atos processuais, praticados na vigência de lei anterior, desde que devam produzir efeitos no futuro e ocorra mudança de lei, é a lei anterior que deverá ser aplicada, porque ela continua legitimamente a reger aqueles efeitos ulteriores"[12].

Em igual direção Maia Nunes e Pupe Nóbrega enunciam que a postergação dos efeitos da lei velha (ultratividade) funciona como proteção ao ato jurídico perfeito, ao direito adquirido e à norma processual punitiva, não alcançando os atos realizados antes da entrada em vigor da nova lei. O mesmo silogismo vale para o ato processual praticado como consectário de ato processual anterior, sob a vigência da lei velha[13].

Nesta esteira, pode-se asseverar que o julgador só poderá aplicar os honorários advocatícios de sucumbência recíproca para as ações ajuizadas após a vigência da Lei 13.467/17. Do contrário, haverá flagrante ofensa à segurança jurídica e ao princípio que veda surpreender de forma prejudicial os litigantes que iniciaram a relação processual sob a égide da lei velha. Ressalte-se que a ordem jurídica não permite a retroatividade lesiva da lei nova, *ex vi do* art. 5º, XXVI, da Constituição Federal.

> "Novas leis atingem processos em curso. Mas, dentro do processo, também há um passado, um presente, um futuro. O passado há de ser preservado, sob pena de inaceitável irretroatividade. O presente é que será disciplinado. Assim, vê-se que incide, também, no processo o princípio do *tempus regit actum*: a lei que incide é a que está (ou estava) em vigor à época em que o ato processual é (ou foi) praticado. Esta é a lei que rege o ato em si e seus efeitos, ainda que estes se prolonguem no tempo"[14].

12 MEDINA, José Miguel Garcia. WAMBIER, Luiz Rodrigues. WAMBIER, Teresa Arruda Alvim. *Segurança jurídica e irretroatividade da norma processual.* Revista Jurídica da Seção Judiciária de Pernambuco, pág. 328. Fonte: https://revista.jfpe.jus.br/index.php/RJSJPE/article/view/80.

13 NUNES, Jorge Amaury Maia. NÓBREGA, Guilherme Pube. *Direito intertemporal e lei processual no tempo: anotações sobre o (ainda) novo Código que desponta no alvorecer de sua aguardada vigência.* Revista Migalhas, publicado em 27 de julho de 2017. Fonte: www.migalhas.com.br/ProcessoeProcedimento/106,MI235786,81042-Direito+intertemporal+e+lei+processual+no+tempo+anotacoes+sobre+o

14 MEDINA, José Miguel Garcia. WAMBIER, Luiz Rodrigues. WAMBIER, Teresa Arruda Alvim. *Segurança jurídica e irretroatividade da norma processual.* Revista Jurídica da Seção Judiciária de Pernambuco, pág. 336. Fonte: https://revista.jfpe.jus.br/index.php/RJSJPE/article/view/80

Conclusão.

Em tom de arremate, pode-se afirmar que, via de regra, a lei processual nova se aplica de imediato às ações em andamento. Contudo, os novos dispositivos jamais poderão surpreender e prejudicar as partes, sob pena de ofensa ao princípio da segurança jurídica.

Com efeito, haverá regras processuais novas que se aplicarão desde logo aos processos em curso, a exemplo da contagem em dias úteis, introduzida pelo art. 775 da CLT, a partir da Lei 13.467/17. Outras regras heterotópicas, como os honorários de sucumbência recíproca, previstos no art. 791-A, § 3º, da CLT, somente incidirão sobre as ações ajuizadas a partir da vigência da nova lei, vez que se reportam aos atos processuais complexos, com efeitos diferidos e além da órbita processual.

Não se pode aplicar honorários de sucumbência em ações trabalhistas iniciadas sob o pálio da lei velha, a qual regulava de forma diversa os requisitos da petição inicial e do valor da causa, sobretudo quando (a lei velha) nada determinava acerca dos encargos de sucumbência às partes.

O cabimento de honorários advocatícios na Justiça do Trabalho é novidade que afeta atos processuais complexos e desdobrados, iniciando-se pela quantificação dos pedidos da inicial, fixação de rito, contestação e sentença. Logo, os honorários de sucumbência somente se aplicam aos processos cujas ações iniciaram sob a égide do regramento novo.

Em igual sentido Garcia Medina, Wambier e Teresa Arruda Alvim advertem, com acerto, que é insuportável a idéia de que as partes possam ser legitimamente "surpreendidas" com lei nova incidente em processo pendente:

> "Se ao abrigo de uma lei – que vem a ser revogada – ocorreram todos os fatos normativamente previstos para a incidência dessa lei, é ela que deve incidir até que ocorra no mundo empírico o último refexo ou efeito do ato inicial. Revogada essa lei, tem-se que regerão, no futuro, os fatos acontecidos no passado, e para os quais essa lei revogada previa uma consequência"[15].

Com isso, os aludidos doutrinadores pretendem esclarecer que a lei que disciplina o ato "é aquela que estava em vigor à época em que este tenha sido praticado, e, mesmo que seja revogada em seguida, será esta lei e não a posterior que disciplinará os efeitos do ato anteriormente praticado". Isso porque, quando se concebe um ato processual, "deve-se ter presente não o ato em sentido estrito, mas as condições para que ele seja praticado e os efeitos que dele derivam"[16]. Pensamos de forma igual.

Referências Bibliográficas:

AVENA, Norberto. *Processo Penal Esquematizado*. Ed. Método, 3ª Edição, 2011.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito constitucional e teoria da constituição*. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2000.

15 MEDINA, José Miguel Garcia. WAMBIER, Luiz Rodrigues. WAMBIER, Teresa Arruda Alvim. *Segurança jurídica e irretroatividade da norma processual.* Revista Jurídica da Seção Judiciária de Pernambuco, pág. 335. Fonte: https://revista.jfpe.jus.br/index.php/RJSJPE/article/view/80.

16 Idem. Ibidem.

COUTURE, Eduardo J. Interpretação das Leis Processuais. Trad. Gilda Maciel Corrêa Meyer Russomano. Rio de Janeiro: Forense, 4ª, ed., 2001.

FERRAZ JUNIOR, Tércio Sampaio. *Introdução ao estudo do direito: técnica, decisão, dominação.* São Paulo: Atlas, 1991, p. 229

FUX, Luiz. O novo Código de Processo Civil e a segurança jurídica normativa. Conjur. Opinião publicada em 22.03.16. Fonte: http://www.conjur.com.br/2016-mar-22/ministro-luiz-fux-cpc-seguranca-juridica-normativa.

MAXIMILIANO, Carlos. *Direito Intertemporal*. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1955, p. 314.

MEDINA, José Miguel Garcia. WAMBIER, Luiz Rodrigues. WAMBIER, Teresa Arruda Alvim. *Segurança jurídica e irretroatividade da norma processual.* Revista Jurídica da Seção Judiciária de Pernambuco, pág. 336. Fonte: https://revista.jfpe.jus.br/index.php/RJSJPE/article/view/80

NUNES, Jorge Amaury Maia. NÓBREGA, Guilherme Pube. *Direito intertemporal e lei processual no tempo: anotações sobre o (ainda) novo Código que desponta no alvorecer de sua aguardada vigência.* Revista Migalhas, publicado em 27 de julho de 2017. Fonte: www.migalhas.com.br/ProcessoeProcedimento/106,MI235786,81042-Direito+intertemporal+e+lei+processual+no+tempo+anotacoes+sobre+o

PEREIRA, Caio Mário da Silva. *Instituições de Direito Civil.* Vol. I. 5ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1980.

O "DILEMA DO BONDE" E A REFORMA TRABALHISTA

Cassio Colombo Filho

No ensino jurídico, precisamente na disciplina "Filosofia do Direito", para discutir questões relacionadas à "ética" e "moral", alguns professores trabalham com os alunos o chamado "dilema do bonde".

Trata-se de um experimento de pensamento, idealizado pela filósofa inglesa PHILIPPA FOOT (Oxford), posteriormente analisado por JUDITH JARVIS THOMSON (Yale) e, mais recentemente por PETER UNGER (Oxford) e MICHAEL SANDEL (Harvard).

Em síntese, eis a questão: um bonde desgovernado dirige-se em direção a cinco trabalhadores que reparam os trilhos, e cujo impacto resultará em suas mortes. O espectador percebe tal situação e está num ponto no qual há um dispositivo de desvio de trilhos. Se operá-lo desvia o bonde para outro trilho, onde atua apenas um trabalhador, que também será morto. O que fazer? Desviar o bonde ou não?

A análise de tal problema e as propostas de solução envolvem discussões sobre ética, consequencialismo, utilitarismo, deontologia, virtude, etc., o que não é o objetivo deste ensaio, que apenas parte de um problema conhecido para analisar as consequências da tragédia sobre a ótica das diretrizes de responsabilidade civil – danos extrapatrimoniais, à luz das novas disposições legais impostas pela chamada "reforma trabalhista", implantada pela Lei 13.467 de 13-07-2017.

Hipótese 1:

Suponha que sua opção foi a de não mexer nos trilhos e o bonde da fictícia empresa "BONDES DO BRASIL S/A" atinge as seguintes cinco pessoas, matando todas:

1ª) **AA** - auxiliar de serviços gerais empregado da empresa do bonde – salário R$ 1.200,00 – 40 anos – vivia em regime de união estável, tinha 3 filhos menores de 18 anos;

2ª) **BB** - auxiliar de serviços gerais empregado da empresa do bonde – salário R$ 1.200,00 – 40 anos – era casado e tinha um filho menor de 18 anos;



Cassio Colombo Filho

Desembargador Federal do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Professor Universitário, escritor e palestrante.

3ª) **CC** - encarregado empregado da empresa do bonde – salário R$ 3.500,00 – 56 anos – era casado e tinha duas filhas maiores de 18 anos e casadas;

4ª) **DD** - engenheiro responsável pelo canteiro de obras, sócio de uma empresa prestadora de serviços de acompanhamento - rendimento médio mensal declarado ao fisco – R$ 7.000,00 – 47 anos – era casado e tinha dois filhos menores de 18 anos;

5ª) **EE** - entregador de marmitas, filho de uma merendeira que fornecia refeições aos trabalhadores, mediante pagamento direto pelos mesmos – trabalhava sem salário fixo. Desenvolvia seu trabalho para ajudar nos ganhos e composição da renda familiar – 16 anos.

Fique bem claro que AA, BB e CC eram empregados, DD era terceirizado e EE apenas fazia uma entrega no local.

É lógico que a "BONDES S/A" responde civilmente pelos prejuízos que causou e, obviamente, vai ter de indenizá-los.

Com base em tais premissas, passa-se à análise das possibilidades de reparações decorrentes do infortúnio, e os direitos das vítimas, apenas no aspecto extrapatrimonial.

EE

Deu um baita azar! Estava de passagem, fazendo uma entrega. Não tinha qualquer relação com a BONDES, que tem responsabilidade objetiva extracontratual no caso, já que o infortúnio se deu em seu canteiro de obras.

Em decorrência de sua atividade e dos riscos a ela inerentes, a BONDES, como qualquer estabelecimento, tinha o dever de prover a segurança em seu canteiro de obras, tanto para os trabalhadores, como para qualquer pessoa que por ali transitasse.

Neste caso, para reconhecimento do direito à reparação se verifica apenas a existência de nexo de causalidade e dano.

Em tese, seus familiares em primeiro grau – pais terão direito às seguintes indenizações por **danos "em ricochete"**:

- **danos materiais** - prejuízos (despesas hospitalares, enterro) e lucros cessantes (pensão temporária decorrente da perda de renda);
- **danos morais** – decorrentes da dor da perda do filho.

Não há propriamente uma tabela, mas o Superior Tribunal de Justiça – STJ normalmente tem concedido indenizações por danos morais aos familiares (danos em ricochete) em cerca de 400 salários mínimos (http://civilistica.com/wp-content/uploads/2015/02/Couto-e-Silva-civilistica.com-a.2.n.1.2013.pdf), valor este que pode ser majorado ou diminuído se analisados outros aspectos do caso.

Pois bem. Partindo-se de precedentes de menor valor monetário do STJ a indenização por danos morais em ricochete deverá ser arbitrada pela Justiça Comum Estadual em, no

mínimo, R$ 200.000,00 (100 salários mínimos para cada um dos pais -RECURSO ESPECIAL REsp 792416 SP 2005/0178291-5 STJ).

Ou seja, se ficar barato, a BONDES vai ter que desembolsar no mínimo R$ 200.000,00 (duzentos mil reais) para indenizar por danos morais em ricochete a família de EE.

Partindo de outros julgados e da jurisprudência média do STJ, tal valor pode chegar facilmente a R$ 400.000,00 ou mais.

DD

Engenheiro, prestador de serviços terceirizado. Aqui também há responsabilidade objetiva patronal, não só porque tinha o dever de promover a segurança para qualquer pessoa em seu canteiro de obras, com também e especialmente pelas disposições da Lei 6.019/74 com redação 13.429/2017 que acrescentou o § 3º do art. 5º-A, com a seguinte redação: "§ 3º É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato."

Neste caso se verifica a existência de nexo de causalidade, dano e culpa (falha na segurança).

Em tese, cônjuge e seus descendentes, terão direito às seguintes indenizações por **danos "em ricochete"**:

- **danos materiais** - prejuízos (despesas hospitalares, enterro) e lucros cessantes (pensão temporária decorrente da perda de renda);
- **danos morais** – decorrentes da dor da perda do marido/pai.

Partindo-se das mesmas premissas do item anterior e precedentes do STJ a indenização por danos morais em ricochetedeverá ser arbitrada pela Justiça Comum Estadual em no mínimo R$ 200.000,00 (100 salários mínimos para cônjuge e R$ 50.000,00 para cada filho) e R$ 400.000,00, podendo chegar a bem mais.

Ou seja, se ficar barato, a BONDES vai ter que desembolsar no mínimo R$ 200.000,00 (duzentos mil reais) para indenizar por danos morais em ricochete a família de DD, e a indenização pode facilmente passar de R$ 1.000.000,00, se parametrizada por outros julgados do STJ.

AA, BB e CC

Trabalhadores empregados em atividade cujo enquadramento como "de risco" é questionável – auxiliares de reparos e encarregado de montagem e manutenção de trilhos. Por isso, partamos da premissa que a responsabilidade patronal é subjetiva.

Logo, o pedido de indenização terá de unir os quatro elementos(*ação ou omissão, somados à culpa ou dolo, nexo e o consequente dano*), ou seja, demandará estabelecimento de nexo de causalidade e dano (praticamente incontroversos), e poderá gerar acirrada discussão sobre atuação culposa do empregador, que, com certeza vai alegar caso fortuito, responsabilidade do motorneiro, etc., e tentar a todo custo isentar-se de responsabilidade.

Eventual indenização devida será por força das normas do direito civil – responsabilidade contratual, concernente aos **danos materiais** - prejuízos (despesas hospitalares, enterro) e lucros cessantes (pensão temporária decorrente da perda de

renda).

Já os danos imateriais ganharam um complicador com a reforma trabalhista (Lei 13.467), que assim dispôs nos art. 223-A e 223-B:

Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.'

'Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.'

Se a pessoa física ou jurídica é *titular exclusiva do direito à reparação imaterial* e as relações de trabalho são unicamente regidas por tais normas, conclui-se que seus familiares não terão direito à reparação por danos extrapatrimoniais, mesmo que reconhecida culpa ou dolo patronal!!!!!!

O quadro abaixo mostra o paradoxo criado pela situação e tratamento diferenciado entre empregados e não empregados.

Personagem	Relação com a empresa Bondes	Estimativa de valor de indenização por danos morais para familiares
AA	Empregado auxiliar de sv. gerais	---------
BB	Empregado auxiliar de sv. gerais	---------
CC	Encarregado de montagem e manutenção de linha	---------
DD	Terceirizado Engenheiro responsável técnico	R$ 200.000,00 a R$ 1.000.000,00
EE	Entregador – sem relação direta	R$ 200.000,00 a R$ 400.000,00

Após análise da situação, resta a indagação: é justa a solução da lei para este caso? Parentes de terceirizados e terceiros sem relação direta com a empresa têm direito a reparação por danos morais pela dor da perda de seus entes próximos e os empregados não?

Penso que nem os dirigentes da empresa "BONDES DO BRASIL" achariam justa a solução...

Mas a análise pode se tornar mais peculiar se cuidarmos da indenização de vítimas sobreviventes, e para isso analisa-se outra situação, mantendo os mesmos personagens.

Hipótese 2:

Suponha que a opção do espectador foi a de não mexer nos trilhos e o bonde da fictícia empresa "BONDES DO BRASIL S/A" atinge cinco pessoas, mas não as mata. Causa-lhes gravíssimas lesões, que gerarão sequelas incuráveis (paraplegia, perda de membros,

deficiência por lesões cerebrais, etc.).

Nossos personagens continuam sendo os empregados **AA**, **BB**, e **CC**, o engenheiro terceirizado **DD**, e o entregador de marmitas **EE**.

Vamos às considerações sobre o destino de cada um.

EE

Reitera-se: estava de passagem, fazendo uma entrega. Não tinha qualquer relação com a BONDES, que tem responsabilidade objetiva extracontratual no caso, já que o infortúnio se deu em seu canteiro de obras.

Em decorrência de sua atividade e dos riscos a ela inerentes, a BONDES, como qualquer estabelecimento, tinha o dever de prover a segurança em seu canteiro de obras, tanto para os trabalhadores, como para qualquer pessoa que por ali transitasse.

Neste caso, para reconhecimento do direito à reparação se verifica apenas a existência de nexo de causalidade, dano e grau da lesão, e efeitos.

Em tese, **EE**, terá direito às seguintes indenizações:

- **danos materiais** - prejuízos (despesas hospitalares, tratamento, remédios, prótese) e lucros cessantes (pensão vitalícia decorrente da incapacidade);
- **danos morais** – decorrentes da dor/sofrimento pelo acidente, tratamento e sequelas;
- **danos estéticos** – decorrentes de cicatrizes, deformidades ou perda de partes do corpo ou funcionalidades;
- **danos em ricochete para familiares** – pelo trauma de ter de conviver com um filho permanentemente lesionado, e até por prejuízos se tiverem que deixar seu trabalho para cuidar da vítima.

O Superior Tribunal de Justiça – STJ normalmente tem concedido indenizações por danos morais às vítimas com lesões graves e permanentes em cerca de 400 salários mínimos para danos morais e 200 salários mínimos para danos estéticos - (STJ, 4ª T., REsp 519.258), valores estes que podem ser até majorados.

Igualmente, partindo-se de precedentes mínimos do STJ a indenização por danos morais em ricochete deverá ser arbitrada pela Justiça Comum Estadual em no mínimo R$ 30.000,00 (30 salários mínimos para cada um dos pais – AGRAVO REGIMENTAL EM RECURSO ESPECIAL AgRg no REsp 1130300 / SP 2009/0146020-1(STJ).

Ou seja, se ficar barato, a BONDES vai ter que desembolsar no mínimo R$ 660.000,00 (seiscentos e sessenta mil reais) para indenizar por danos morais EE e sua família.

Partindo de outros julgados e da jurisprudência média do STJ, tal valor pode chegar facilmente a R$ 1.000.000,00 ou mais.

DD

Engenheiro, prestador de serviços terceirizado. Aqui, também, há responsabilidade objetiva patronal, não só porque tinha o dever de promover a segurança para qualquer pessoa em seu canteiro de obras, com também e especialmente pelas disposições da Lei 6.019/74 com redação 13.429/2017 que acrescentou o § 3º do art. 5º-A, com a seguinte redação: "§ 3º É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for

realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato."

Neste caso se verifica a existência de nexo de causalidade, dano e culpa (falha na segurança).

Em tese, **DD**, terá direito às seguintes indenizações:

- **danos materiais** - prejuízos (despesas hospitalares, tratamento, remédios, prótese) e lucros cessantes (pensão vitalícia decorrente da incapacidade);
- **danos morais** – decorrentes da dor/sofrimento pelo acidente, tratamento e sequelas;
- **danos estéticos** – decorrentes de cicatrizes, deformidades ou perda de partes do corpo ou funcionalidades;
- **danos em ricochete para familiares** – pelo trauma de ter de conviver com um marido/pai permanentemente lesionado, e até por prejuízos se tiverem que deixar seu trabalho para cuidar da vítima.

Partindo-se das mesmas premissas do item anterior e precedentes do STJ a indenização por danos morais deve ser arbitrada em 400 salários mínimos, danos estéticos - 200 salários mínimos; e danos em ricochete em R$ 100.000,00, podendo chegar a bem mais.

Ou seja, se ficar barato, a BONDES vai ter que desembolsar, no mínimo, R$ 700.000,00 (setecentos mil reais) para indenizar por danos morais, estéticos e em ricochete que pode facilmente passar de R$ 1.000.000,00, se parametrizada por outros julgados do STJ.

AA, BB e CC

Trabalhadores empregados em atividade cujo enquadramento como "de risco" é questionável – auxiliares de reparos e encarregado de montagem e manutenção de trilhos. Por isso, partamos da premissa que a responsabilidade patronal é subjetiva.

Logo, o pedido de indenização terá de unir os quatro elementos (*ação ou omissão, somados à culpa ou dolo, nexo e o consequente dano*), ou seja, demandará estabelecimento de nexo de causalidade e dano (praticamente incontroversos), e poderá gerar acirrada discussão sobre atuação culposa do empregador, que, com certeza vai alegar caso fortuito, responsabilidade do motorneiro, etc., e tentar a todo custo isentar-se de responsabilidade.

Eventual indenização devida será por força das normas do direito civil – responsabilidade contratual, concernente aos danos materiais (prejuízos (despesas hospitalares, enterro) e lucros cessantes (pensão temporária decorrente da perda de renda).

Já os danos imateriais ganharam um complicador com a reforma trabalhista (Lei 13.467), que assim dispôs nos art. 223-A e 223-B:

Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.'

'Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.'

Aqui serve exatamente o mesmo argumento: se a pessoa física ou jurídica é *titular exclusiva do direito à reparação imaterial*, e as relações de trabalho são unicamente regidas

por tais normas, conclui-se que seus familiares não terão direito à reparação por danos extrapatrimoniais, mesmo que reconhecida culpa ou dolo patronal!!!!!!

E mais, além do parágrafo primeiro do art. 223-G vedar a acumulação de danos extrapatrimoniais, os tarifou conforme texto abaixo:

§ 1o Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;

II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;

III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;

IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

Por tal razão, se fixados em patamares máximos e observada a remuneração de cada um dos trabalhadores, se gravemente feridos e com lesões permanentes os auxiliares de serviços gerais**AA** e **BB** receberão R$ 60.000,00 cada e o encarregado **CC** receberá R$ 175.000,00.

O quadro a seguir mostra o paradoxo criado pela situação e tratamento diferenciado entre empregados e não empregados.

Personagem	Relação com a empresa Bondes	Remuneração ou ganho médio em R$	Indenização por danos morais	Indenização por danos estéticos	Indenização por danos em ricochete
AA	Empregado auxiliar de sv. gerais	1.200,00	60.000,00	--X--	--X--
BB	Empregado auxiliar de sv. gerais	1.200,00	60.000,00	--X--	--X--
CC	Encarregado de montagem e manutenção de linha	3.500,00	175.000,00	--X--	--X--
DD	Terceirizado Engenheiro responsável técnico	7.000,00	400.000,00	200.000,00	60.000,00
EE	Entregador – sem relação direta	--X--	400.000,00	200.000,00	100.000,00

Para deixar mais claro observe-se o seguinte comparativo:

Personagem	Relação com BONDES	Indenizações por danos extrapatrimoniais em R$
AA	empregado	60.000,00
BB	empregado	60.000,00
CC	empregado	175.000,00
DD	terceirizado	660.000,00
EE	sem relação	700.000,00

Após análise da situação resta a indagação: é justa a solução da lei para este caso? Pessoas sem relação direta com a empresa, parentes de terceirizados e terceiros sem relação direta com a empresa, têm direitos diferentes e muito superiores aos dos empregados?

Impressiona também a disparidade de valores decorrente do tratamento diferenciado que a lei faz em cada caso.

Mais uma vez penso que nem os dirigentes da empresa "BONDES DO BRASIL" achariam justa a solução...

Diante de tão flagrante injustiça na solução apontada, analisam-se alguns aspectos que denotam patente inconstitucionalidade nas disposições relativas aos danos extrapatrimoniais na Lei 13.476.

<u>1ª – LIMITAÇÃO DOS DANOS ÀS VÍTIMAS DIRETAS – FIM DOS DANOS MORAIS EM RICOCHETE.</u>

Os danos em ricochete têm fundamento nos art. 5º inc. V e X da Constituição da República e art. 186 (dever geral de reparação) e 948 do Código Civil - reparação dos familiares da vítima, que são indenizados por suas perdas e dor, e não têm relação direta ou de trabalho com o empregador que causou danos ao seu parente.

Se o relacionamento dos parentes e empresa é meramente civil, seus direitos indenizatórios não podem ser limitados pela legislação trabalhista.

Apesar das lesões das vítimas terem ocorrido numa relação de trabalho, os danos de seus parentes têm natureza extracontratual.

Além disso, é evidente que o tratamento diferenciado de parentes de vítimas empregadas e não empregadas acarreta ofensa ao princípio da isonomia, pois permite o tratamento de iguais desigualmente, e ofende a "dignidade da pessoa humana", na medida em que dispensa atenção menor a alguns (art. 1º III da Constituição da República).

"Parente de vítima" é "parente de vítima", e pouco importa se quem causou o dano era empregador ou não, se tinha relação contratual ou extracontratual com a vítima. Parente é indenizado porque é parente e sofre porque é ser humano.

Logo, a limitação dos art. 223-A e 223-B da Lei 13.467 da aplicação exclusiva da lei trabalhista para os infortúnios do trabalho e indenização unicamente à vítima, ofende a letra dos art. 1º, III e 5º, V da Constituição Federal, invade a esfera de direitos extracontratuais, limitando-os por contrato, e não pode ter o condão de revogar os art. 186 e 948 do Código Civil.

<u>2ª – TARIFAÇÃO DOS DANOS EXTRAPATRIMONIAIS</u>

- IMPOSSIBILIDADE

O "preço da dor", a apuração do valor dos danos morais é dos mais complexos assuntos, causa de infindáveis discussões em todos os tribunais que apreciam esta questão.

A indenização por dano moral não repara o dano, mas sim propicia uma compensação pelo dano sofrido.

Diante da necessidade de reconhecimento da dignidade da pessoa humana, e para cumprimento das funções *compensatória*, *indenitária*, e *concretizadora* das indenizações, nosso direito adotou a "teoria da reparação integral" e instituiu regra mediante o art. 944, do CCB, segundo a qual: " A indenização mede-se pela extensão do dano."

Logo, não se admite a tarifação dos danos, pois em cada causa, deve ser medida sua extensão.

O Supremo Tribunal Federal já se manifestou expressamente sobre este assunto mais de uma vez, sendo emblemático o entendimento externado no RE 396.386 (rel. min. Carlos Velloso, DJ 13.08.2004), cuja ementa tem o seguinte teor: "CONSTITUCIONAL. CIVIL. DANO MORAL: OFENSA PRATICADA PELA IMPRENSA. INDENIZAÇÃO: TARIFAÇÃO. Lei 5.250/67 - Lei de Imprensa, art. 52: NÃO-RECEPÇÃO PELA CF/88, artigo 5º, incisos V e X. RE INTERPOSTO COM FUNDAMENTO NAS ALÍNEAS a e b." Posteriormente, a Lei de Imprensa foi definitivamente "derrubada" pelo STF na ADPF 130/DF, na qual foi rechaçado o dano moral tarifado.

Agora a Lei 13.467 tenta ressuscitar esta discussão já sepultada e colocar parâmetros no que não pode ser tabelado.

Portanto, evidente a inconstitucionalidade da tarifação dos danos morais prevista no art. 223-G, § 1º, por ofensa ao art. 1º, III, da Constituição da República, violação ao "Princípio da Reparação Integral" e afronta ao art. 944, do Código Civil Brasileiro, que regulou inteiramente o assunto.

3ª – INCONSISTÊNCIA DO TABELAMENTO – OFENSA À ISONOMIA.

Ainda que se permitisse a tarifação dos danos morais, o que se admite apenas por amor ao argumento, o tabelamento proposto não subsistiria, pois como aqui demonstrado, além de ofender a dignidade da pessoa humana, ela propicia discriminação odiosa, na medida em que a vida de trabalhadores melhor remunerados vale mais que a dos humildes.

A dor pela lesão de um gerente ou encarregado pode ser compensada com valor maior que a de um "auxiliar de serviços gerais"?

Além disso, pode acarretar indenizações em valores pífios, que obviamente descaracterizarão a finalidade *concretizadora* de qualquer indenização.

Aqui também nítida a inconstitucionalidade por violência aos art. 1º III e 5º, da Constituição da República.

CONCLUSÃO

O tratamento às indenizações extrapatrimoniais dispensado pela Lei 13.467 é flagrantemente iníquo e inconstitucional quando as tarifas e exclui das relações de trabalho os danos morais de familiares (em ricochete).

No caso do "dilema do bonde", nunca

pode ser dada a opção ao espectador de escolher a consequência economicamente mais vantajosa, pois quando se lida com vidas, necessária a preservação de nossa dignidade humana, sob pena de desrespeito aos valores fundamentais de qualquer regime democrático e estado de direito, e o que é pior, o auto-desrespeito.

Não podemos admitir este desserviço a nós mesmos.

@desembargadorcassiocolombo
www.quempagaessaconta.com.br

O ACESSO À JUSTIÇA SOB A MIRA DA REFORMA TRABALHISTA – OU COMO GARANTIR O ACESSO À JUSTIÇA DIANTE DA REFORMA TRABALHISTA

Jorge Luiz Souto Maior
Valdete Souto Severo

Esclarecemos desde logo que reiteramos a nossa avaliação de que a reforma trabalhista, levada a cabo para atendimento dos interesses do grande capital, é **ilegítima**, por ter sido mero instrumento de reforço dos negócios de um setor exclusivo da sociedade, o que, além disso, desconsidera a regra básica da formação de uma legislação trabalhista, que é a do diálogo tripartite, como preconiza a OIT, e também por conta da supressão do indispensável debate democrático que deve preceder a elaboração, discussão e aprovação de uma lei de tamanha magnitude, ainda mais com essa intenção velada de afrontar o projeto do Direito Social assegurado na Constituição Federal.

Por ser ilegítima, a Lei nº 13.467/17, que resultou da reforma, não deve ser aplicada, sob pena de se conferir um tom de normalidade ao grave procedimento em que se baseou, que melhor se identifica como um atentado à ordem democrática e como uma ofensa ao projeto constitucional baseado na proteção da dignidade, dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, da prevalência dos Direitos Humanos, da função social da propriedade, da melhoria da condição social dos trabalhadores, da política do pleno emprego e da economia regida sob os ditames da justiça social.

Os profissionais do Direito, portanto, por dever funcional e também ditados por sua responsabilidade enquanto cidadãos que respeitam a ordem constitucional, devem rejeitar a aplicação da Lei nº 13.467/17.

Ao mesmo tempo, o momento representa uma oportunidade para a classe trabalhadora avaliar quais foram as dificuldades que experimentou para a compreensão plena do momento vivido e que inviabilizou uma melhor organização e o incremento de uma resistência mais ampla e eficaz à reforma.

A presente situação permite, ainda,

Jorge Luiz Souto Maior

Professor livre-docente de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (desde 2002); coordenador do Grupo de Pesquisa Trabalho e Capital – GPTC; membro da Rede Nacional de Grupos de Pesquisa em Direito do Trabalho e da Seguridade Social – RENAPEDTS; e Juiz do Trabalho (desde 1993), titular da 3ª Vara do Trabalho de Jundiaí/SP (desde 1998).

Valdete Souto Severo

Doutora em Direito do Trabalho pela USP/SP. Pesquisadora do Grupo de Pesquisa Trabalho e Capital (USP) e RENAPEDTS – Rede Nacional de Pesquisa e Estudos em Direito do Trabalho e Previdência Social. Professora, Coordenadora e Diretora da FEMARGS – Fundação Escola da Magistratura do Trabalho do RS. Juíza do trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da Quarta Região.

que se possa refletir sobre os limites das apostas feitas no Direito como impulsionador de mudanças reais e concretas na realidade para o desenvolvimento de uma sociedade efetivamente melhor e justa, pois o retrocesso imposto foi justificado pelo fato de que a compreensão social do Direito do Trabalho estava efetivamente avançando.

Não se pode, igualmente, negar o debate paralelo, de natureza político-partidária, que se instaurou a propósito do tema. Neste sentido, muitos visualizaram a contrariedade ao projeto de lei como uma forma de auferir dividendos eleitorais, o que desmotivou o advento de uma resistência mais contundente. Agora que a derrota no processo legislativo se consagrou e a reforma se transformou em lei, a par de continuarmos disseminando a compreensão em torno da ilegitimidade desta, para efeito de sua rejeição integral, o certo é que não podemos apenas realçar ou até reforçar os prejuízos da reforma, por meio da assimilação das interpretações que evidenciam seus malefícios. Isso serviria, meramente, para entrar no jogo político eleitoral ou, de forma mais idealista, pretender que algum tipo de impulso revolucionário possa advir daí. E, por outro lado, pode acabar facilitando a vida dos patrocinadores da reforma, no seu propósito de aumentar lucros por meio da redução de direitos trabalhistas.

Por isso, o exercício de buscar interpretações juridicamente possíveis da Lei nº 13.467/17, para coibir seus efeitos mais nefastos, o que é bastante complexo, envolto mesmo em contradições, talvez não agrade a muitos que interagem com esse assunto por meio de interesses não revelados.

Certamente, também não nos agrada. O problema é que enquanto se levar adiante, como única via, no campo jurídico, a aposta na declaração de ilegitimidade – que fica mais distante, quando percebemos o quanto o Direito se integra às estruturas de poder –, o sofrimento dos trabalhadores no dia a dia das relações de trabalho só aumentará (e nada mais).

Assim, sem abandonar essa perspectiva de rejeitar, por completo, a aplicação dessa lei, sem abandonar o ideal social de buscar racionalidade e formas de superação de um modelo de sociedade que já deu inúmeras mostras de suas limitações enquanto projeto para a humanidade, e sem desprezar o efeito eleitoral que deve advir dessa tentativa político-econômica de desmonte social, faz-se necessário aos magistrados e juristas, lidando, no plano limitado do imediato, até para cumprimento do dever funcional de fazer valer a ordem constitucional e os princípios dos Direitos Humanos, buscarem os fundamentos jurídicos que impeçam que a Lei nº 13.467/17 conduza os trabalhadores, concretamente, à indulgência e à submissão.

Isso não significa, de modo algum, salvar a lei ou os seus protagonistas, que devem, efetivamente, receber um julgamento histórico pelo atentado cometido, até porque é somente com muito esforço e extrema boa vontade, impulsionada pela necessidade determinada pela derrota da aprovação da lei, que se pode chegar a esse resultado de obstar os efeitos destruidores, de tudo e de todos, contidos potencialmente na Lei nº 13.467/17.

Essa iniciativa, ademais, tem o mérito de forçar os defensores da aprovação da lei da reforma, que fundamentaram sua postura no argumento de que esta não retiraria direitos e

que não geraria prejuízos aos trabalhadores, a revelarem a sua verdadeira intenção, quando se virem na contingência de terem que, expressamente, rejeitar as interpretações que, valendo-se da ordem jurídica, preservam os direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras.

Ao terem que recusar essas interpretações, deixarão cair as máscaras, revelando os objetivos da reforma: favorecer os empregadores e fragilizar ainda mais os empregados.

Esse exercício interpretativo, portanto, permite recolocar as ideias e os personagens em seus devidos lugares e serve, ao mesmo tempo, para reforçar o argumento pela ilegitimidade plena da lei, pela declaração plena de sua inconstitucionalidade e, até mesmo, para reanimar a luta pela sua revogação. Além disso, contribui para o devido julgamento histórico dos atores da reforma.

E trará, ainda, o benefício de desvendar que essa iniciativa destrutiva não é uma obra que pertence exclusivamente a Temer e seus companheiros. Afinal, historicamente, muito já vinha sendo feito, em termos hermenêuticos, para negar vigência às garantias constitucionais asseguradas aos trabalhadores e às trabalhadoras. Lembre-se, por exemplo, que a jornada 12x36 já vinha sendo admitida, assim como o banco de horas (apesar da contrariedade ao disposto no art. 7º, XIII, da CF); que o direito de greve vinha sendo reiteradamente desrespeitado (fazendo-se letra morta do art. 9º da CF); e que não havia nenhum movimento jurisprudencial para conferir eficácia ao inciso I do artigo 7º da CF, com relação à garantia contra a dispensa arbitrária.

Aliás, esse embate técnico-jurídico toma ares de urgência, na medida em que os autores da reforma, prevendo as resistências jurídicas e sabendo, portanto, que a aprovação da lei foi apenas o primeiro passo, estão prontos para dar novas cartadas e uma delas é manter a Justiça do Trabalho sob a ameaça de extinção.

O risco que se corre, sério e iminente, é o de se tentar agradar ao poder econômico, que, atualmente, controla a vida nacional sem a intermediação da política, e, assim, não só acatar os termos da reforma, como admitir os sentidos restritivos de direitos e até ir além, propondo compreensões teóricas que superam as regressões contidas na lei, assumindo-se, inclusive, o valor que os próprios políticos e os defensores da "reforma" em nenhum momento tiveram que assumir publicamente: a redução dos direitos dos trabalhadores como consequência "bem-vinda" da incidência da Lei nº 13.467/17 no Direito do Trabalho.

Mas isso é um erro técnico, como demonstrado no presente texto, e não representa nenhum tipo de preservação da Justiça do Trabalho, até porque, na essência, eliminando-se a preocupação com o princípio que fundamenta o Direito do Trabalho, que determina a própria razão da existência de uma Justiça especializada, voltada a expressar valores sociais e humanos que impõem limites ao poder econômico, o que se estará dizendo é: "acabemos nós mesmos com a Justiça do Trabalho antes que outros o façam".

Aliás, outro risco que se corre – e este a sociedade devia perceber, urgentemente – é que os políticos que encaminharam essa reforma, buscando obter imunidade nas acusações de corrupção, tentem emplacar, agora, o argumento de que as eleições podem travar a economia e, assim, aprofundarem o Estado de exceção e o estágio de falência democrática,

levando consigo também os direitos civis e políticos.

Vide, a propósito, a chamada da reportagem publicada no jornal Valor Econômico, edição de 21/06/17: "Eleição de 2018 ameaça reformas, dizem analistas"[i].

Fato é que sem a construção de argumentos jurídicos que destruam os caminhos das perversidades da Lei nº 13.467/17, muitos passarão simplesmente a aplicá-la, motivados pela ausência de reflexão, pela premência de tempo ou mesmo pelo excesso de trabalho, e seguirão lesando o projeto constitucional de proteção dos trabalhadores.

1. Não aplicar, aplicando

Não temos dúvida de que o conjunto da reforma, em mais de 200 dispositivos, é todo ele voltado ao atendimento dos interesses dos empregadores e, mais especificamente, aos grandes empregadores, e o exercício proposto, de atividade interpretativa, não altera esse dado, que, ademais, já consta, muito claramente, de todos os registros históricos.

Então, ao se chegar a efeitos benéficos ou não prejudiciais aos trabalhadores pela via da interpretação e da integração da Lei nº 13.467/17 ao conjunto normativo, ao qual se integram os princípios jurídicos, não se está extraindo aspectos positivos da reforma e sim, concretamente, impedindo que aqueles efeitos pretendidos (mas não divulgados abertamente) pelos seus elaboradores sejam atingidos.

O método utilizado para tanto, dentro dessa via intermediária da preocupação com os resultados imediatos, não é, como dito, o de rejeitar a aplicação da lei, mas o de impedir que os efeitos que se pretendiam atingir com ela sejam atingidos, o que, no plano do real, pode ser um não aplicar.

Enfim, parafraseando o método de raciocínio desenvolvido pelo mestre Márcio Túlio Viana para enfrentar, na década de 90, a legislação e os argumentos neoliberais que almejavam, já naquela época, destruir o Direito do Trabalho e a Justiça do Trabalho, o que se promove é um "não aplicar, aplicando".

Aliás, como já manifestado em outro texto, foram os próprios argumentos apresentados como fundamentos da reforma que inauguraram essa (ir)racionalidade, pois os dispositivos da lei atendem exclusivamente aos interesses dos empregadores e os fundamentos trazidos foram no sentido da **preocupação com a melhoria da condição de vida do conjunto dos trabalhadores**, incluindo os excluídos, sem retirada de direitos. Assim, ao se aplicar os dispositivos da lei, não se aplicam os seus fundamentos. Trata-se, portanto, igualmente, de um não aplicar, aplicando.

Claro que esses fundamentos são falsos e ao se aplicar a lei, rebaixando o patamar de direitos dos trabalhadores e aumentando as margens de lucro dos empregadores, o que se teria é uma perfeita harmonia entre os objetivos da lei e os efeitos por ela produzidos. Mas como os fundamentos retoricamente utilizados para a sua aprovação foram os da **proteção dos trabalhadores**, torna-se possível aplicar a lei em consonância com esses fundamentos, os quais, ademais, se enquadram nos fundamentos clássicos do Direito do Trabalho e aí o que se terá como resultado é um não aplicar dos objetivos reais pretendidos pela reforma, **aplicando a lei com suporte em seus fundamentos retóricos**.

Desse modo, por exemplo, se o atual texto do artigo 8º pretende impedir

que "súmulas e outros enunciados de jurisprudência" restrinjam direitos, tem-se o argumento definitivo e necessário para não mais aplicar as tantas súmulas que contrariam normas constitucionais. E se o juiz deve examinar a norma coletiva atentando para as regras do Código Civil, a boa fé objetiva, a transparência, a lealdade, a ausência de abuso de direito serão parâmetros obrigatoriamente observados juntamente com a norma do art. 1.707, que impede cessão, compensação ou renúncia de crédito alimentar.

Da mesma forma, se o trabalho intermitente foi criado para tirar da informalidade trabalhadores que não atuam em tempo integral, devido a sazonalidade ou temporariedade da demanda do serviço, elimina-se o fundamento para negar o vínculo de emprego de trabalhadoras domésticas em conformidade com o número de dias que trabalham por semana.

Ou seja, o que pretendemos demonstrar é que a tentativa de desconfigurar o Direito do Trabalho por meio da integração à CLT de uma série de normas que a contrariam, encontra **limite no próprio procedimento atabalhoadamente adotado**. A aplicação dos artigos 9º, 765, e 794 da CLT, dentre outros, que **foram preservados na "reforma"**, assim como de todos os demais textos constitucionais e legais que estabelecem os limites da exploração do trabalho pelo capital, neutraliza o caráter destrutivo da Lei 13.467/17.

Antes de abordamos os aspectos processuais propriamente ditos, vejamos, para melhor compreensão, como, concretamente, esse método interpretativo incide sobre alguns artigos da Lei nº 13.467/17.

a) Redução do intervalo para 30 minutos

Um ponto muito discutido na reforma foi o da possibilidade de redução do intervalo de uma hora para trinta minutos, por meio de negociação coletiva, nos termos do atual inciso III, do art. 611 da CLT, segundo o qual a "convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (...) III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas".

A primeira questão a ser desvelada é a contradição entre a lei e um de seus fundamentos, que é o de estabelecer a prevalência do negociado sobre o legislado. Ora, é a lei que está ditando o que pode ser negociado, então o que prevalece, mesmo aí, é a lei e não o negociado. Além disso, a lei, nos mesmos moldes do que fazia a "velha CLT", fixou os limites da negociação. No caso, o intervalo deverá, por lei, ser de, no mínimo, 30 (trinta) minutos. E, como o fundamento apresentado para a aprovação da lei, foi o de que essa redução seria para beneficiar o empregado, é necessário que algumas condições sejam satisfeitas para que essa redução possa ser considerada juridicamente válida (embora, do ponto de vista do ideal jurídico, já não passaria pelo crivo constitucional, que prevê a redução dos riscos à saúde como um direito fundamental dos trabalhadores): 1) que haja condições efetivas para que o intervalo seja cumprido e se destine, integralmente, àquela que se disse tenha sido a sua finalidade. Assim, não se poderá considerar atingida a dita finalidade da norma se o trabalhador tiver de ficar 10 minutos esperando em fila para poder se alimentar, ou gastar boa

parte do tempo do intervalo se deslocando do posto de trabalho até o local de alimentação, pois, nesse caso, o ato de se alimentar será mais um transtorno do que uma satisfação (embora seja, de todo modo, uma necessidade); 2) que haja redução do tempo total de permanência do empregado no ambiente de trabalho. É incompatível com o objetivo da norma o ato de submeter o trabalhador, com intervalo reduzido para 30 minutos, à execução de tarefas em sobrejornada.

Acrescente-se que a supressão do intervalo já reduzido não equivale à supressão do intervalo de uma hora, conforme regulado no art. 71 da CLT, cujo *caput* se mantém com a mesma redação. A supressão do intervalo reduzido equivale à invalidação do acordo de redução, vez que desatende à dita finalidade da redução. Assim, diante da invalidação, prevalece a regra geral do intervalo de uma hora e a necessidade de indenização pela sua supressão, que não elimina a indenização por dano moral, dado o notório sofrimento a que se submete uma pessoa por trabalhar durante uma jornada superior a 06 (seis) horas sem a possibilidade de uma alimentação adequada a qualquer ser humano e sem descanso.

Aliás, desse raciocínio, estabelecido no contexto da "reforma", decorre a extração da **cláusula geral da prevalência da lei sobre o negociado descumprido**, ou seja, o desrespeito a uma norma fixada em convenção coletiva, que se pretenda seja prevalente sobre a lei, traz como efeito a aplicação não da norma desrespeitada, mas da lei que pretendeu substituir, pois a norma foi justificada pelo efeito de conferir ao trabalhador uma melhor condição de trabalho e de sociabilidade e não para **diminuir o custo da ilegalidade**.

Mas, muito provavelmente, os defensores da reforma rejeitarão essa interpretação e dirão que uma vez reduzido o intervalo para 30 minutos por negociação coletiva o eventual descumprimento será o da norma já modificada pela negociação. No entanto, com este resultado, a negociação estará funcionando apenas para beneficiar os empregadores que não concedem intervalo para os seus empregados, reduzindo, matematicamente, o valor da indenização (nada mais).

Aliás, é bom que se diga, todas as alterações das regras sobre a jornada de trabalho, que, certamente, buscam permitir uma maior exploração do trabalho pelo capital, tentando afastar os limites constitucionais, para além de evidentemente contrariarem a norma do art. 7º da Constituição, encontram restrição no texto da própria reforma. Basta que se confira efetividade concreta à promessa contida no art. 611-A, quando diz que as cláusulas de negociação em relação à jornada devem respeitar os limites constitucionais ou o art. 611-B, que textualmente determina a observância das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho (inciso XVII). Assim, mesmo com outra norma da própria Lei nº 13.467/17 dizendo o contrário, não haverá como, por aplicação da ordem jurídica vigente, legitimar jornada que ultrapasse oito horas por dia, que permita horas extraordinárias habituais ou que eliminem períodos de descanso.

b) Trabalho da gestante em atividade insalubre e direito à amamentação

Outro ponto bastante discutido foi o do não afastamento obrigatório da gestante em

atividades insalubres em graus médio e mínimo, conforme previsão do art. 394-A, segundo o qual "Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de: I – atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação; III – atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação."

Como foi dito na defesa da aprovação da lei, o propósito não era prejudicar a empregada gestante.

Nos termos propostos, a empregada somente será afastada de atividades insalubres em grau médio e em grau mínimo com apresentação de atestado. Em tal caso, poderá, a critério do empregador, ser transferida para outro local na empresa considerado salubre, ainda que a dificuldade concreta seja a da aferição real da insalubridade.

Ora, se o propósito era proteger a saúde das trabalhadoras e do nascituro, o que se deveria fazer era criar norma objetivando a eliminação da submissão a atividades insalubres. No entanto, bem ao contrário, o que a reforma fez foi propor a possibilidade de exposição da gestante e do seu filho à situação de dano efetivo à saúde.

Na exposição de motivos do projeto de lei afirmou-se que sem essa possibilidade a empregada seria prejudicada porque perderia o adicional. Ora, a lei não diz que a gestante perde o adicional se não puder trabalhar no ambiente insalubre. O adicional, portanto, está garantido. O que diz a lei é que para se afastar do trabalho em atividade insalubre em graus médio e mínimo a empregada deverá apresentar atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança, que "recomende o afastamento durante a gestação", e procedendo da mesma forma, em atividades insalubres de qualquer grau, durante a lactação.

E todos disseram que o propósito não era prejudicar a empregada e o seu filho. Mas sabendo-se que a empregada que apresentar tal atestado poderá ser discriminada, a tendência é que as mulheres não os apresentem, o que não elide a ocorrência de danos concretos para o feto e para a gestante. Assim, considerada a dita finalidade da lei, esta somente poderá ser considerada atendida se a empregada apresentar atestado que comprove, cientificamente, que as condições reais do trabalho não resultarão prejuízo para si e para seu filho, valendo o mesmo raciocínio para a amamentação, na forma do § 2º do art. 396, da CLT.

Igualmente, os defensores da reforma rejeitarão essa interpretação e dirão que basta a ausência do atestado para que se presuma que a saúde da gestante, da lactante, do nascituro e do filho está assegurada, mas vale perceber que de uma afirmação de que a lei não causaria prejuízo às trabalhadoras já se estaria passando para o estágio da mera presunção, sem qualquer base empírica.

c) Extinção do vínculo e "quitação" de direitos

A Lei nº 13.467/17 tentou facilitar as dispensas coletivas de trabalhadores, fazendo

uma equiparação – inconcebível do ponto de vista da realidade fática – entre dispensas individuais e coletivas, conforme constou do art. 477-A: "As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação".

A equiparação, no entanto, partiu de um pressuposto jurídico equivocado de que as dispensas individuais podem ocorrer sem necessidade de apresentação de justificativa ao empregado. No entanto, a Constituição é muito clara ao ter assegurado aos trabalhadores o direito à relação de emprego protegida contra a dispensa arbitrária (art. 7º, I).

Por isso mesmo, a norma do art. 477-A da CLT pode ser interpretada / aplicada para o efeito de finalmente reconhecermos a todas as espécies de despedida, individuais ou coletivas, o dever de motivação por parte do empregador, sob pena de nulidade, na forma do art. 7º, I, da Constituição e da Convenção 158 da OIT. Essa norma internacional, que pode ser utilizada como fonte formal do direito do trabalho seja por força do art. 8º, seja pela literalidade do art. 5º, § 2º, da Constituição (Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte), estabelece o dever de motivação para o ato da despedida.

Do mesmo modo, o conteúdo do art. 477-B, quando estabelece que "Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes" terá de se submeter ao crivo do Poder Judiciário trabalhista e mesmo ao conceito jurídico de quitação, tal como deverá ocorrer com a regra do art. 507-B, segundo o qual "É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria".

Aqui o legislador, inclusive, demonstrou desconhecimento quanto aos institutos jurídicos referidos. Ora, quitação é instituto jurídico específico que só se obtém mediante pagamento. Não há quitação como decorrência de renúncia ou transação. Os direitos trabalhistas são irrenunciáveis e somente se pode dar quitação de dívida efetivamente paga e nunca com relação a direitos sem que estejam relacionados a fatos concretos, que tenham sido devidamente discriminados e cuja representação monetária não esteja matematicamente demonstrada, como acontece, ademais, em qualquer dívida de natureza civil.

Então, não tem qualquer valor jurídico uma declaração do trabalhador, estabelecida em TRTC, em PDV ou "termo de quitação anual", no sentido de que todos os seus direitos, genericamente considerados, foram respeitados pelo empregador.

É a própria Lei 13.467/17 que exorta os juízes do trabalho a considerarem o Código Civil como parâmetro para a interpretação e aplicação de normas trabalhistas. Pois bem, a quitação tem seu conceito estabelecido no artigo 320 do Código Civil, segundo o qual "a

quitação, que sempre poderá ser dada por instrumento particular, designará o valor e a espécie da dívida quitada, o nome do devedor, ou quem por este pagou, o tempo e o lugar do pagamento, com a assinatura do credor, ou do seu representante". E, conforme art. 324 do Código Civil, "ficará sem efeito a quitação assim operada se o credor provar, em sessenta dias, a falta do pagamento".

Lembre-se, ainda, que continua vigente o art. 9º da CLT, o qual estipula que "serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação".

2. O acesso à justiça como direito

Para introduzir a análise sobre os temas processuais o ponto de partida é o mesmo, ou seja, a lembrança de que o termo de garantia da aprovação da reforma foi o de que **não haveria eliminação de direitos dos trabalhadores**.

Pois bem, o **acesso à justiça é um direito fundamental** da cidadania, que tem sede constitucional e nas declarações internacionais de Direitos Humanos, assim, a Lei nº 13.467/17 não pode impedi-lo.

As alterações nas regras processuais, propostas pela Lei nº 13.467/17, precisam ser compreendidas e aplicadas à luz da atual noção do direito de acesso à justiça como um direito fundamental, que é condição de possibilidade do próprio exercício dos direitos sociais. Esse é o referencial teórico que permitirá, também no âmbito processual, o uso das regras dessa legislação "contra ela mesma", construindo racionalidade que preserve as peculiaridades do processo do trabalho e a proteção que o justifica.

Para isso, ainda que brevemente, precisamos resgatar o caminho até aqui trilhado pela doutrina, que determina esse reconhecimento de um direito fundamental à tutela jurisdicional.

No Estado liberal o acesso à justiça era concebido como um direito natural e como tal não requeria uma ação estatal para sua proteção. O Estado mantinha-se passivo, considerando que as partes estavam aptas a defender seus interesses adequadamente[ii]. Com o advento do Estado Social surge a noção de direitos sociais e, paralelamente, o reconhecimento de que uma ação efetiva do Estado seria necessária para garantir o implemento desses novos direitos. Por isso, o assunto pertinente ao acesso à justiça está diretamente ligado ao advento de um Estado preocupado em fazer valer direitos sociais, aparecendo como importante complemento, para que "as novas disposições não restassem letras mortas"[iii].

O movimento de acesso à justiça apresenta-se sob dois prismas: no primeiro ressalta-se a necessidade de repensar o próprio direito; no segundo preocupa-se com as reformas que precisam ser introduzidas no ordenamento jurídico, para a satisfação do novo direito, uma vez que pouco ou quase nada vale uma bela declaração de direitos sem remédios e mecanismos específicos que lhe deem efetividade.

Sob o primeiro prisma (denominado método de pensamento), o movimento é uma reação à noção do direito como conjunto de normas, estruturadas e hierarquizadas, cujo sentido e legitimidade somente se extraem da própria coerência do sistema. Na nova visão o direito se apresenta como resultado

de um processo de socialização do Estado, e passa a refletir preocupações sociais, como as pertinentes à educação, ao trabalho, ao repouso, à saúde, à previdência, à assistência social etc.

Sob o segundo prisma, o movimento se desenvolve em três direções, chamadas "as três ondas do movimento do acesso à justiça".

A primeira onda, que diz respeito aos obstáculos econômicos de acesso à justiça, consiste, por isso mesmo, na preocupação com os problemas que os pobres possuem para defesa de seus direitos. Esses problemas são de duas ordens: judicial e extrajudicial. Extrajudicialmente, preocupa-se com a informação aos pobres dos direitos que lhe são pertinentes (pobreza jurídica) e com a prestação de assistência jurídica nas hipóteses de solução de conflitos por órgãos não judiciais. Judicialmente, examinam-se os meios a que os pobres têm acesso para defenderem, adequadamente, esses direitos (pobreza econômica). Para eliminação do primeiro problema, o movimento sugere a criação de órgãos de informação a respeito dos direitos sociais. Para supressão do segundo, a eliminação ou minimização dos custos do processo, inclusive quanto aos honorários de advogado[iv]

A segunda onda, de cunho organizacional, tende a examinar a adequação das instituições processuais, especialmente no que se refere à legitimidade para a ação, às novas realidades criadas pela massificação das relações humanas, gerando uma grande gama de interesses difusos e coletivos, cuja satisfação nem sempre se mostra fácil diante das perspectivas do direito processual tradicional, essencialmente individualista.

A terceira onda caracteriza-se pela ambiciosa preocupação em construir um sistema jurídico e procedimental mais humano, com implementação de fórmulas para simplificação dos procedimentos, pois as mudanças na lei material, com vistas a proporcionar novos direitos sociais, podem ter pouco ou nenhum efeito prático, sem uma consequente mudança no método de prestação jurisdicional.

O acesso à justiça pressupõe, portanto, a efetividade do processo. Mas, como explicam Cappelletti e Garth a efetividade é algo vago. Para dar substância à ideia, traduz-se a efetividade em "igualdade de armas", como garantia de que o resultado final de uma demanda dependa somente do mérito dos direitos discutidos e não de forças externas. Advertem, no entanto, os autores citados que essa igualdade é uma utopia e que pode ser que as diferenças entre as partes nunca sejam completamente erradicadas[v].

Desse modo, o primeiro passo na direção da efetividade consiste, exatamente, na identificação das barreiras que impedem o acesso à justiça e a própria efetividade do processo; o segundo, como atacá-las; e o terceiro, a que custo isso se faria. As barreiras são: a desinformação quanto aos direitos; o descompasso entre os instrumentos judiciais e os novos conflitos sociais; os custos do processo e a demora para solução dos litígios, que constitui fator de desestímulo.

Por tudo isso, vale a observação de Mauro Cappelletti, no sentido de que o acesso à justiça pressupõe um novo método de analisar o direito, em outras palavras, uma nova maneira de pensar o próprio direito. Nesse novo método o direito é analisado sob a perspectiva do "consumidor", ou seja, daqueles que são o

alvo da norma, e não sob o ponto de vista dos "produtores" do Direito. O acesso à justiça, nesse contexto, aparece como a garantia de que o sujeito poderá, efetivamente, consumir o direito que lhe fora direcionado, servindo-se, se necessário, do Estado para tanto[vi].

Esse é o pressuposto que deve orientar os intérpretes aplicadores do processo do trabalho, mesmo depois de alterado pela Lei nº 13.467/17, sob pena de se negar a própria razão de ser da Justiça do Trabalho.

3. O Processo como Direito Fundamental

Conforme preconizava o artigo 1º da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789, **"**Os homens nascem e são livres e iguais em direitos. As distinções sociais só podem fundamentar-se na utilidade comum".

Essa afirmação dos direitos do homem, no primeiro momento, tem a finalidade de superar o absolutismo do Estado religioso. Ainda que tenha representado considerável avanço, os fundamentos da Revolução Francesa, de 1789, não correspondem aos ideais assumidos pela humanidade a partir do século XX.

De forma contemporânea à formação da sociedade burguesa desenvolveu-se um modelo de produção de índole capitalista, o qual, por sua vez, gerou complicações sociais que aos poucos demonstraram não encontrar uma solução dentro dos padrões jurídicos da ordem liberal.

As relações capitalistas impulsionadas no ambiente jurídico legado pela Revolução Francesa (Lei Le Chapelier, 1791, e Código de Napoleão, 1804, que se baseavam na liberdade dos iguais e na igualdade do ponto de vista formal) geraram riquezas para alguns e extrema pobreza para muitos. Os desajustes de ordem social, econômica e política provocados puseram em risco concreto a sobrevivência do homem na terra. Desde a grande revolta de 1848, passando pelas Revoluções do México, da Alemanha e da Rússia, no início do século XX, a convivência humana passou a ser marcada por grandes conflitos de classes.

Desses conflitos, advieram duas guerras de âmbito mundial. No final da 1ª guerra foi criada a OIT, Organização Internacional do Trabalho, para regulação da relação capital-trabalho em uma perspectiva supranacional. Após a 2ª guerra mundial, a OIT é elevada a órgão permanente da ONU. A duras penas, os seres humanos aprenderam a lição de que mesmo no capitalismo a solidariedade e a justiça social devem ser vistas como valores fundamentais.

Assim, a concepção inicial de Direitos do Homem é alterada para ser concebida na ótica dos Direitos dos Seres Humanos, abrangendo a todos, sem qualquer distinção. "Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade", passa a preconizar o artigo 1º., da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948.

Na Constituição da OIT, por exemplo, é possível verificar as certezas de que "uma paz mundial e durável somente pode ser fundada sobre a base da justiça social" e de que havendo condições de trabalho que impliquem privações das quais advenham descontentamentos põe-se em risco a harmonia universal.

Como se vê, os Direitos Sociais (Direito do Trabalho e Direito da Seguridade Social) buscam fazer com que ao desenvolvimento

econômico corresponda, na mesma proporção, justiça social. Assim, na perspectiva do Direito Social, não basta respeitar o outro, deve-se, concretamente, agir para que os seus direitos sejam efetivados.

Essa lição, no entanto, não é facilmente apreendida. Somente passa a ser seriamente considerada a importância da concretização dos direitos sociais após uma nova segunda guerra mundial. Desde então enuncia-se, expressamente, em diversos documentos internacionais, a certeza de que para se atingir a necessária justiça social não basta a enunciação de direitos. A flagrante negligência quanto à efetivação desses direitos é posta como razão de grande importância para o advento da segunda guerra.

A efetivação dos Direitos Fundamentais, e, em especial, dos direitos sociais, passa a ser, ela própria, então, uma questão fundamental.

Bem sabemos que essa necessidade histórica acaba por se revelar, em grande medida, por uma retórica protetiva que poucas vezes consegue refletir na prática das relações sociais. Ainda assim, para a compreensão da função que o processo desempenha na sociedade capitalista e, especialmente, do que significa a preservação de um processo trabalhista, inspirado na proteção, é preciso revisitar os parâmetros que o próprio Estado entendeu por bem adotar, no que tange ao chamado "direito ao processo", ou, como preferem os europeus, "direito ao juiz".

Na Declaração Universal, de 1948: "Artigo X - Toda pessoa tem direito, em plena igualdade, a uma audiência justa e pública por parte de um tribunal independente e imparcial, para decidir de seus direitos e deveres ou do fundamento de qualquer acusação criminal contra ele."

Na Convenção Europeia dos Direitos do Homem, de 1950:

> "Artigo 6º - 1- Qualquer pessoa tem direito a que a sua causa seja examinada, equitativa e publicamente, num prazo razoável por um tribunal independente e imparcial, estabelecido pela lei, o qual decidirá, quer sobre a determinação dos seus direitos e obrigações de carácter civil, quer sobre o fundamento de qualquer acusação em matéria penal dirigida contra ela. O julgamento deve ser público, mas o acesso a sala de audiências pode ser proibido a imprensa ou ao público durante a totalidade ou parte do processo, quando a bem da moralidade, da ordem pública ou da segurança nacional numa sociedade democrática, quando os interesses de menores ou a protecção da vida privada das partes no processo o exigirem, ou, na medida julgada estritamente necessária pelo tribunal, quando, em circunstancias especiais, a publicidade pudesse ser prejudicial para os interesses da justiça."

No Pacto dos Direitos Civis e Políticos, de 1966:

> "Art. 14 - 1. Todas as pessoas são iguais perante os Tribunais e as Cortes de Justiça. Toda pessoa terá o direito de ser ouvida publicamente e com as devidas garantias por um Tribunal competente, independente e imparcial, estabelecido por lei, na apuração de qualquer acusação de caráter penal formulada contra ela ou na determinação de seus direitos e obrigações de caráter civil. A imprensa e o público poderão ser excluídos de parte ou da totalidade de

> um julgamento, quer por motivo de moral pública, ordem pública ou de segurança nacional em uma sociedade democrática, quer quando o interesse da vida privada das partes o exija, quer na medida em que isto seja estritamente necessário na opinião da justiça, em circunstâncias específicas, nas quais a publicidade venha a prejudicar os interesses da justiça; entretanto, qualquer sentença proferida em matéria penal ou civil deverá tornar-se pública, a menos que o interesse de menores exija procedimento oposto ou o processo diga respeito a controvérsias matrimoniais ou à tutela de menores."

Na Declaração Universal Dos Direitos do Homem, de 1948:

> "Artigo 10: Todo o homem tem direito, em plena igualdade, a uma justa e pública audiência por parte de um tribunal independente e imparcial, para decidir de seus direitos e deveres ou do fundamento de qualquer acusação criminal contra ele."

Na Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem, de 1948:

> "Artigo XVIII - Toda pessoa pode recorrer aos tribunais para fazer respeitar os seus direitos. Deve poder contar, outrossim, com processo simples e breve, mediante o qual a justiça a proteja contra atos de autoridade que violem, em seu prejuízo, quaisquer dos direitos fundamentais consagrados constitucionalmente."

No Pacto de São José da Costa Rica, de 1969:

> "Artigo 1º - Obrigação de respeitar os direitos.
> 1. Os Estados-partes nesta Convenção comprometem-se a respeitar os direitos e liberdades nela reconhecidos e a garantir seu livre e pleno exercício a toda pessoa que esteja sujeita à sua jurisdição, sem discriminação alguma, por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de qualquer natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social."
> (...)
> Artigo 8º - Garantias judiciais.
> 1. Toda pessoa terá o direito de ser ouvida, com as devidas garantias e dentro de um prazo razoável, por um juiz ou Tribunal competente, independente e imparcial, estabelecido anteriormente por lei, na apuração de qualquer acusação penal formulada contra ela, ou na determinação de seus direitos e obrigações de caráter civil, trabalhista, fiscal ou de qualquer outra natureza."

Todas essas normas devem servir de parâmetros para o olhar que devemos ter para o processo do trabalho, mesmo com a desfiguração pretendida pela Lei 13.467/17 e que, como veremos, não nos impede (antes, nos convida) de construir uma racionalidade que a neutralize, preservando a essência da proteção que o justifica.

4. A função do Processo do Trabalho

Em uma realidade na qual os trabalhadores não têm garantia alguma contra a despedida, lutar pela efetividade dos direitos materiais é no mais das vezes uma ilusão. No ambiente de trabalho, lá onde a relação efetivamente ocorre, o trabalhador tem, via de

regra, apenas duas opções: ou se submete às condições impostas pelo empregador ou sofre com a despedida "imotivada".

É por isso que duras realidades como a da terceirização sem limites ou a da realização de jornadas de 12h, sem intervalo e muitas vezes estendidas para "cobrir" a falta do colega que deveria trabalhar no turno sucessivo, já ocorriam bem antes da entrada em vigor do texto que infelizmente veio para tentar chancelar essas formas de exploração desmedidas.

Nenhum trabalhador ou trabalhadora, isoladamente (e mesmo com atuação do sindicato, premido pela mesma insegurança jurídica que assola os trabalhadores), tem condições reais de exigir do empregador que respeite o intervalo para descanso; que conceda o direito à amamentação; que mantenha um ambiente de trabalho saudável. Tal constatação faz perceber, com nitidez, que o único momento em que o trabalhador realmente consegue tentar fazer valer os seus direitos, colocando-se em condições, ao menos formais, de ser ouvido, é quando ajuíza sua demanda trabalhista.

É necessário, pois, que as formas jurídicas do processo não sirvam para reproduzir e, assim, reforçar a opressão do local de trabalho. Reconhecendo a realidade concreta, a função do processo é eliminar os obstáculos ao acesso à ordem jurídica justa.

Não é de hoje que o grande capital vem se esforçando para colonizar o Poder Judiciário, tentando fazer com que o processo se transforme em mais um "bom negócio", de tal sorte que pagar dívidas ou honrar créditos trabalhistas se tornou mera opção do empregador. Nas últimas décadas, a própria Justiça do Trabalho sofreu alguns efeitos dessa colonização, com súmulas endereçadas a situações específicas e campanhas de conciliação que se revelam como uma tentativa desesperada de reduzir o número de processos, em vez de resolver os conflitos sociais por meio da explicitação de uma postura firme perante o descumpridor da lei trabalhista, sobretudo com relação àqueles que a descumprem reiteradamente para a obtenção de vantagem econômica sobre a concorrência.

O efeito deletério que o descumprimento reiterado de direitos gera em um Estado que se pretende democrático (crescimento exponencial de demandas judiciais) pode ser enfrentado de dois modos. De um lado, levando a sério o descumprimento e reconhecendo à demanda judicial a gravidade que deve ter, a fim de que aqueles que descumprem a legislação sejam punidos e, portanto, incentivados a não repetir esse ato de boicote ao projeto de sociedade que se anunciou desde 1988. De outro, tornando o Poder Judiciário um espaço de concessões e renúncias e, com isso, fazendo do descumprimento de direitos fundamentais um ótimo negócio, mas, claro, jogando por terra toda possibilidade de um projeto de sociedade, dentro do modelo capitalista de produção, minimante organizada.

Desgraçadamente, e com o apoio da grande mídia, a segunda opção foi a adotada pelos idealizadores da Lei nº 13.467/17.

Para bem utilizar os parâmetros jurídicos de que dispomos, para conservar o procedimento trabalhista e sua finalidade, precisamos inicialmente reconhecer a premissa do raciocínio a ser desenvolvido pelo intérprete do Direito material e processual do Trabalho: a preservação da proteção como princípio norteador desse ramo do Direito, até porque em nenhum momento dos debates sobre a

reforma esse princípio foi posto em xeque, como já referimos.

Claro que para isso é importante traçar uma definição mais precisa do que é e de como aplicar o princípio da proteção no Direito e no Processo do Trabalho. Essa será uma arma fundamental na manutenção da existência mesma de normas trabalhistas.

O desenvolvimento da noção de direitos fundamentais tem relação mais íntima do que pode parecer com o Direito do Trabalho e com o princípio/dever de proteção. A sociedade se industrializa e o capitalismo se instala como forma de organização social, sob o manto do ideal liberal e é em nome de uma proposta de participação de parte mais expressiva da sociedade na economia (*lato sensu*), que o conceito de liberdade se modifica. À noção de propriedade agrega-se a noção de acúmulo de riqueza. E essa capacidade de acumular passa a constituir o principal elemento de divisão (ou reconhecimento) das classes sociais. Em pouco tempo, a sociedade passa a ser identificada como uma composição formada por homens que vivem-do-trabalho (expressão utilizada por Ricardo Antunes e para a qual Marx utilizava a denominação proletariado) e homens que vivem da exploração do trabalho alheio (capitalistas). O trabalho humano subordinado à vontade e aos fatores de produção de outrem é a mola propulsora dessa nova forma de organização social.

Mas sem um balizamento jurídico específico dessa relação economicamente desigual, na qual a condição econômica mais favorável se transforma em poder, e a condição inversa, representa submissão, produzem-se várias formas aviltantes da condição humana para a venda da força de trabalho, desestabilizando toda a ordem social e abalando a própria crença nas benesses do capitalismo. Nesse contexto é que o Direito do Trabalho inevitavelmente encontra solo fértil para nascer.

Barbagelata refere que a questão social, ou seja, a necessidade de lidar com a realidade excludente e díspar potencializada pelo sistema capitalista está na origem não apenas do Direito do Trabalho, mas dos direitos sociais em geral. A sistematização do conceito de princípio emerge dentro dessa realidade em que percebemos, como sociedade, a necessidade de garantir direitos sociais.

5. A proteção como princípio do Processo do Trabalho

Se retornarmos aos clássicos, como Evaristo de Moraes ou Martins Catharino, veremos que a existência do Direito do Trabalho é explicada a partir de um princípio norteador: a necessidade histórica (econômica, social, fisiológica e inclusive filosófica) de proteger o ser humano que, para sobreviver na sociedade do capital, precisa "vender" a sua força de trabalho. Portanto, a proteção a quem trabalha é o que está no início, no princípio da existência de normas que protejam o trabalhador, em sua relação com o capital.

É interessante observar que a leitura de Lenio Streck acerca do conceito de princípios, desenvolvida com o claro intuito de evitar o que chama de panprincipiologismo, ou seja, o fato de que autores de doutrina e jurisprudência estão criando seus próprios princípios e julgando a partir deles, vem ao encontro dessa leitura do enfrentamento da "questão social" a partir de normas próprias, de ordem material

e processual, ditadas pela necessidade de proteção. Referido autor defende que "todo princípio encontra sua realização em uma regra". Compreende a Constituição como um evento que introduz um novo modelo de sociedade, edificado sob certos pressupostos derivados de nossa história institucional, que condicionam "toda tarefa concretizadora da norma".

É a partir da Constituição que "o direito que se produz concretamente" legitima-se, por estar de "acordo com uma tradição histórica que decidiu constituir uma sociedade democrática, livre, justa e solidária".

Logo, o princípio é que está no início e que justifica, à luz da Constituição, a aplicação ou o afastamento de uma regra. Regra e princípio, consequentemente, não são espécies de normas jurídicas, mas partes de um mesmo conceito. A regra só se torna norma, quando sua aplicação puder ser fundamentada no princípio que a instituiu.

O princípio, assim, qualifica-se como o que está "no princípio mesmo" da criação de um determinado conjunto de regras. É possível afirmar que a proteção ao trabalho humano é o princípio, o verdadeiro princípio em razão do qual o Direito material e processual do Trabalho existe. Princípio que não se confunde com a busca da igualdade material, porque reconhece e sustenta posições desiguais. A proteção é a razão de existência de regras próprias e a função do Direito do Trabalho no contexto capitalista.

Então, é possível afirmar que a proteção que faz surgir o Direito do Trabalho é a proteção contra a superexploração econômica, mas é também, desde o início, o reconhecimento social de que essa relação implica uma troca desigual: tempo de vida/força física em troca de remuneração/valor monetário.

Em outras palavras, no princípio está a proteção e se a afastarmos desconfiguraremos esse Direito, não porque lhe retiramos uma norma, mas porque retiramos a razão pela qual ele foi criado e existe até hoje, sua função.

Fato é que todas as normas trabalhistas devem ser orientadas, contaminadas, pelo princípio que as institui, a "proteção ao trabalhador".

É a partir de todos esses pressupostos que as normas do processo do trabalho devem ser interpretadas e aplicadas, porque, afinal, o processo é instrumento do direito material, ou seja, só tem sentido para conferir eficácia concreta aos direitos. Em nada adiantaria possuir um conjunto normativo protetivo do ser humano trabalhador, fincado nas bases da racionalidade do direito social, se o processo, isto é, o instrumento de concretização do direito material, fosse visualizado com uma racionalidade liberal.

E, portanto, é também assim que se devem examinar as normas processuais que foram enxertadas na CLT pela Lei nº 13.467/17.

6. O procedimento

a) A vigência da lei processual

A lei processual atinge os processos em curso, mas não pode, inclusive como decorrência do que até aqui expomos, gerar danos materiais concretos às partes. Considerando o pressuposto, acima fixado, de que a Lei nº 13.467/17 não deve trazer danos aos direitos fundamentais do trabalhador, nem prejudicar o acesso à justiça, a discussão em torno da vigência temporal fica em segundo plano. Ainda assim, é sempre bom explicitar

a necessária observância ao princípio da proibição de que normas processuais atinjam fatos pretéritos para o efeito de causar dano ao trabalhador e aos direitos fundamentais de que é municiado.

b) A subsidiariedade do CPC

Uma questão intrigante se impõe aqui. É que já nos manifestamos no sentido de que o novo CPC não deveria ser aplicado ao Processo do Trabalho porque já se tinha na CLT um processo com as disposições necessárias para atender os objetivos de sua função instrumental e que a aplicação do novo CPC, inspirado no propósito de controlar a atuação do juiz, o que dificultaria mais a concretização de direitos sociais do que o contrário, e agora, diante de uma reforma processual trabalhista, que buscou atender, de forma direta e explícita, aos interesses do capital, especialmente no sentido de ameaçar e punir com altos custos processuais os trabalhadores, inviabilizando o seu acesso à justiça, nos vemos na contingência de buscar no CPC normas que possam evitar esse descalabro cometido pela "reforma".

Se antes colocávamos o foco no princípio de que o especial pretere o geral porque mais benéfico e apropriado aos propósitos da atuação jurisdicional trabalhista, o que, por certo, continua valendo, deve-se, agora, também conferir visibilidade à mesma proposição mas em sentido inverso, qual seja, a de que **o geral pretere o específico quando este último rebaixar o nível de proteção social já alcançado pelo padrão regulatório generalizante**, o que serve, ao mesmo tempo, para demonstrar o quão contrária aos interesses populares foi essa "reforma".

c) A responsabilidade pelos créditos trabalhistas

A alteração proposta para o art. 2º § 3º, da CLT, no sentido de que "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" não nos deve impressionar. A realidade das lides trabalhistas revela que duas empresas, com mesmos sócios, explorando uma mesma atividade geralmente possuem essa comunhão de interesses, algo aliás, que pode ser inclusive presumido pelo Juiz, na medida em que não houve alteração do conteúdo do art. 765 da CLT, que a ele dá ampla liberdade para a condução do processo.

O art. 10, igualmente, resta intacto. Dispõe que "qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados".

Pois bem, a norma do art. 10-A terá necessariamente de ser aplicada considerando o artigo que a precede. Para que o "sócio retirante" efetivamente se exima de responsabilidade, terá que produzir prova de que: não permanece como sócio oculto; não atua como gestor do negócio; não se beneficiou diretamente da exploração da força do trabalho (auferindo com ela aumento do seu patrimônio). E mais: será preciso que a empresa e os sócios remanescentes tenham patrimônio suficiente para suportar o débito, pois do contrário "liberá-lo" de responsabilidade afrontaria diretamente o que estabelece os artigos 10 e 448 da CLT, também este último preservado da destruição operada pela Lei 13.467.

Há a introdução de um artigo 448-A para estabelecer a responsabilidade do sucessor em caso de caracterização da

sucessão empresarial ou de empregadores prevista nos arts. 10 e 448. O parágrafo único desse novo artigo refere que "a empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência". Certamente responderá. E nada na nova legislação impedirá o juiz do trabalho de reconhecer a mesma responsabilidade em outras hipóteses, desde que devidamente fundamentadas, nas quais evidencie que o patrimônio auferido com a força de trabalho passou às mãos da sucedida. Ao referir uma hipótese de responsabilidade solidária, o texto de lei, que não deve ser interpretado/aplicado isoladamente, certamente não descarta outras que também determinarão a persecução do patrimônio da sucedida, para a satisfação dos créditos alimentares do trabalhador.

Quem adquire um empreendimento torna-se solidariamente responsável, com o sucedido, pelas dívidas trabalhistas, exatamente porque está adquirindo o capital, que se beneficiou diretamente do trabalho humano. O sucedido, que contraiu a dívida trabalhista, segue sendo responsável. A relação de trabalho se estabelece entre trabalho e capital, e é exatamente isso que a CLT reconhece ao fixar tanto o conceito quanto a extensão da responsabilidade de quem toma trabalho.

A mudança na estrutura jurídica da empresa, que identifica o fenômeno da sucessão, ocorre toda vez que houver modificação na titularidade da empresa, no poder que comanda, dirige e assalaria o trabalhador. A sucessão de empregadores promove uma espécie de quebra da garantia e da confiança que se presume existentes no momento da contratação. Daí porque ambos, sucedido e sucessor, são responsáveis pelos créditos alimentares trabalhistas, como aliás seguem afirmando os artigos 10 e 448 da CLT, não alterados. A noção de continuidade da empresa, que decorre diretamente da proteção, e que está prevista nesses dois dispositivos, consagra a ideia de solidariedade, de resto reafirmada no art. 2º, § 2º, ou no art. 455, da CLT, cujas redações também são mantidas.

d) A pronúncia da prescrição

No art. 11 criou-se um § 4º, para dispor que "tratando-se de ação que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração ou descumprimento do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei". Com isso, incorporou-se à CLT disposição contida em súmula do TST, que - diga-se de passagem - constitui uma ode ao desconhecimento do instituto da prescrição. Eis, por consequência, uma boa oportunidade para que se supere esse entendimento, que vinha sendo revisto pelo TST em decisões mais recentes que tratam da matéria.

A prescrição é apresentada como instituto jurídico criado em nome de uma suposta necessidade de segurança, como sanção que se aplica ao titular do direito que permanece inerte diante de sua violação por outrem. Para que esses conflitos não sejam eternos, o Estado estabelece um prazo dentro do qual aquele que se sente lesado deve interpor a demanda, para discutir em juízo as suas pretensões. A razão social dessa imposição de tempo para agir, nos dizem, é o interesse em pacificar as relações, em lugar de perpetuar os conflitos.

O fato de que a prescrição atinge apenas

direitos de crédito demonstra, desde logo, que há uma preocupação social, adequada à perspectiva do capital, de conservação do patrimônio. A pacificação dos conflitos sociais é pensada desde a perspectiva das relações de crédito e débito.

A questão é que se essa é a realidade jurídico-formal, o instituto da prescrição nas relações de trabalho precisa ser pensado e aplicado restritivamente, pois não deve boicotar o projeto de sociedade que se edificou na Constituição de 1988 e cujo escopo é a realização (e não a negação) dos direitos sociais fundamentais.

Lembre-se que a definição da prescrição é a de que "violado o direito, nasce para o titular a pretensão, a qual se extingue, pela prescrição" (Código Civil, artigo 189).

Ora, se é a exigibilidade que perece, quando o juiz pronuncia a prescrição, não há que se falar em "prescrição total". Esse posicionamento equivocado do TST, como dito, já vinha sendo revertido, conforme fixado expressamente na súmula 409: "Não procede ação rescisória calcada em violação do art. 7º, XXIX, da CF/1988 quando a questão envolve discussão sobre a espécie de prazo prescricional aplicável aos créditos trabalhistas, se total ou parcial, porque a matéria tem índole infraconstitucional, construída, na Justiça do Trabalho, no plano jurisprudencial".

A prescrição poderá incidir apenas sobre as parcelas que se tornaram exigíveis há mais de cinco anos da data da propositura da demanda. Compreender de forma diversa seria corromper o próprio conceito de prescrição.

Há, também, no art. 11-A, introdução da prescrição intercorrente no processo do trabalho, contrariando a jurisprudência absolutamente majoritária, a súmula 114 do TST e o recente pronunciamento traduzido na Instrução normativa 39/TST.

Em primeiro lugar, a previsão desse dispositivo precisa ser compatibilizada com a Constituição de 1988. Se, através de uma clara traição ao texto da emenda popular que deu origem à redação do inciso XXIX do artigo 7o, aceitou-se inserir prazo de prescrição como restrição a direito fundamental, o tempo mínimo ali referido (5 anos) deve ser respeitado.

O interessante é que uma alteração legislativa, com conteúdo regressivo, acaba conferindo a chance de se rever uma jurisprudência destrutiva, que vinha insistindo no artificialismo da existência de dois prazos de prescrição no Direito do Trabalho.

Ora, o inciso XXIX do art. 7º não prevê dois prazos de prescrição. Sua redação é clara: a prescrição é de 05 anos e o que ocorre é a fixação de um tempo de dois anos após o término do contrato de trabalho para que o ex-emprego proponha uma ação judicial para pleitear os seus direitos considerando-se, pois, o período prescricional de 05 anos, contados do término do vínculo de emprego para trás. Ainda que não se tenha coincidência quanto a esse modo de contar o prazo quinquenal, o que deve ser inquestionável é que o prazo de 02 não retroage ao período de vigência do contrato de trabalho.

De um jeito ou de outro, a eficácia do inciso XXIX, que regula a prescrição, está condicionada, por suposto lógico, à eficácia do inciso I, que confere aos trabalhadores o direito à relação de emprego protegida contra a dispensa arbitrária.

Além disso, a fluência desse prazo prescricional inicia-se, de acordo com o novo

dispositivo, "quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução". Nada mais simples: basta que o exequente impulsione o processo, requerendo ao juízo a adoção das medidas de que dispõe (SENIB, BACENJUD, RENAJUD, etc.), para que esteja afastada a aplicação dessa regra e se não o fizer, basta que o juiz o indague se fará ou não. Lembre-se, a propósito, do previsto no art. 487 do CPC, no sentido de que "ressalvadas as hipóteses do § 1º do art. 332, a prescrição e a decadência não serão reconhecidas sem que antes seja dada às partes oportunidade de manifestar-se".

A realidade é que não se pode permitir que a prescrição intercorrente seja ressuscitada na Justiça do Trabalho. A prescrição no campo das relações de trabalho constitui uma **restrição** à eficácia de direitos fundamentais. Como restrição, precisa ser compreendida e aplicada de modo *restritivo*. Isso porque retira do trabalhador a possibilidade (que se revela única em um sistema de monopólio da jurisdição) de fazer valer a ordem constitucional vigente. Daí decorre que sua aplicação deve se submeter, de uma parte, à aplicação (integral) de todos os direitos ali garantidos e, de outra, à uma análise que busque sempre reduzir ao máximo seu âmbito de incidência.

Do mesmo modo, a pronúncia de prescrição de ofício pelo juiz constitui uma total inversão da razão mesma de existência desse instituto, revelando que a anunciada motivação da pacificação dos conflitos sociais não é o que a impulsiona no processo do trabalho.

Em se tratando de créditos civis, de pessoas pressupostamente iguais, a prescrição pune o inerte, em homenagem à estabilização das relações. Mas, em termos de direitos fundamentais e, notadamente, nos casos dos direitos trabalhistas, a prescrição constitui um prêmio ao mau pagador e, com isso, um incentivo ao não cumprimento da legislação, ainda mais quando priorizada na atuação do juiz.

A prescrição pronunciada de ofício (a da pretensão contida na inicial e a intercorrente) é uma "indevida interferência do Estado", que visa punir o trabalhador, devendo ser rechaçada pela aplicação da doutrina dos direitos fundamentais sociais. Não importa pensar o quanto os juízes estejam soterrados de trabalho ou premidos por metas e números; processos não são pilhas (mesmo que virtuais) a serem derrubadas; são dramas de pessoas reais.

A prescrição, concretamente, acomoda situações pretéritas e com isso evita a efetividade do direito e, quando o direito é reproduzido em créditos, impede que o patrimônio troque de mãos. No âmbito das relações de trabalho isso significa uma opção muito clara pelo capital, em detrimento do trabalho.

Nas lides trabalhistas, são os trabalhadores que na maioria absoluta dos casos buscam o Poder Judiciário para tentar remediar um dano já sofrido, dano este que, tantas vezes, é insuscetível de uma reparação integral. Ora, o pagamento de verbas salariais no âmbito de uma reclamatória trabalhista, ou seja, meses ou até anos depois do fato ocorrido, caracterizado pela perda abrupta do emprego sem o recebimento de qualquer valor, tido como essencial à sobrevivência do trabalhador e de sua família, não repõe todo o sofrimento que certamente se experimenta em situações como esta.

Toda vez que o Estado, embora reconhecendo que o trabalhador possui

crédito a receber, se nega a buscar os meios necessários para satisfazer o crédito, atua como um superego que recalca nos indivíduos (em todos eles, não apenas naquele que porventura figura como reclamante na ação trabalhista em que a prescrição for pronunciada) a marca da *naturalização* da exploração impune. Cada prescrição pronunciada é um salvo conduto, por mais que se afirme o contrário, a beneficiar o mau pagador. Os argumentos utilizados durante a Constituinte de 1987, para transformar um direito fundamental em elemento de flexibilização de outros direitos, demonstra bem isso.

e) Ônus de prova e os poderes do juiz

A alteração do art. 775, § 2º da CLT, de fato, reitera os poderes que o art. 765 já conferia ao juiz, explicitando algumas possíveis formas de utilização do direcionamento do processo, entendido como instrumento e não como um fim em si mesmo.

O artigo em questão permite a dilação dos prazos processuais e a alteração da ordem de produção dos meios de prova, "adequando-os às necessidades do conflito de modo a conferir maior efetividade à tutela do direito".

Assim, mesmo a alteração que a Lei nº 13.467/17 procurou fazer no artigo 818, dentro do propósito de destruição dos direitos trabalhistas, encontra-se vaticinada pela aplicação desses dispositivos.

A CLT traz em sua gênese, ainda que de forma intuitiva, a superação da separação absoluta entre direito material e direito processual. Com efeito, ao tratar do contrato de trabalho, na parte do direito material, estabelece deveres prévios de produção de prova documental, e o faz em pontos cruciais da relação capital-trabalho. Determina, por exemplo, que o contrato seja registrado na CTPS do trabalhador (art. 29), que a jornada seja devidamente anotada (art. 74), que o salário seja pago mediante recibo (art. 464). Determina, ainda, que seja escrito o "pedido" de demissão e o termo de quitação das verbas resilitórias, ambos com assistência do sindicato, sempre que se tratar de contrato com mais de um ano de vigência (art. 477).

Qual a razão dessas regras, que habitam o campo do direito material do trabalho? Por que exigir do empregador que pague salário sempre mediante recibo ou que proporcione o registro idôneo da jornada de seus empregados? Qual o propósito de uma regra dessa natureza, se não a prévia produção de prova acerca de fatos que, de outro modo, dificilmente poderiam ser demonstrados em um eventual futuro processo trabalhista?

Note-se que a CLT, nesse aspecto, promoveu um avanço que, apesar de revolucionário em termos de *ciência processual*, passou despercebido ao longo de várias décadas e está sendo desrespeitado pelo retrocesso injustificável promovido pela Súmula 338 do TST.

O modelo regulatório fixado desde sempre na CLT (e que não foi rompido expressamente na atual "reforma") consiste justamente em efetivar um encargo probante que onera a parte reconhecida como a mais apta à produção de documentos durante o desenrolar da relação material.

No modelo da CLT não se trata, meramente, de perquirir ônus (seja pelo critério da melhor aptidão, seja pelo critério da distribuição especificada, seja ainda pelo

equivocado critério da inversão, previsto no CDC), mas sim constatar que há obrigações de comportamento atribuídas ao empregador que repercutem, necessariamente, no processo.

Apenas quando superadas as questões relativas aos deveres do empregador, passa-se ao exame do ônus da prova, e que a nova redação proposta para o artigo 818 tenta aniquilar.

Reitere-se que o processo, por sua função de instrumento de concretização dos direitos fundamentais (seja de forma retroativa ou proativa, mediante seu caráter reparatório, pedagógico e dissuasório) tem crucial importância no manejo dos deveres fundamentais. Não basta reconhecê-los, é preciso que se lhes atribua (ou reconheça) função no âmbito processual. A CLT estabelece estreita ligação dos espectros material e processual dos deveres, e sua consequência. Enquanto ônus é algo que incumbe à parte, cuja inobservância gera mera presunção favorável à parte contrária, dever é imposição legal cuja desobediência acarreta uma sanção. No caso dos deveres ligados à prova, essa sanção é o indeferimento da prova testemunhal e, por consequência, o acolhimento da tese contrária.

Nesse espectro, as alterações realizadas no art. 818 não são suficientes para superar a lógica acolhida na CLT. Ao contrário, e até considerando a predileção que muitos intérpretes da área trabalhista possuem pelo uso do CPC, o advento da nova redação do art. 818 talvez auxilie na sua observância, enfim, do sistema de deveres fixados na CLT.

O § 1º do novo art. 818 refere que "diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído".

Há evidente confusão neste dispositivo entre dever e ônus, mas para a prática, aqui proposta, de resistência ao desmanche, importa reconhecer que as coisas continuarão exatamente como são, no que tange à distribuição da prova no processo do trabalho. O empregador, cujo dever de documentação segue incólume, terá de demonstrar o cumprimento dos direitos trabalhistas por prova documental que, caso não apresentada, seguirá atraindo a aplicação subsidiaria (estimulada, aliás, pela CLT "do Temer") das normas do CPC, notadamente daquelas inscritas nos artigos 400 e 443. Então, caso não se desincumba de seus deveres, haverá a admissão dos fatos alegados pela parte contrária como corretos. E o juiz segue proibido de autorizar a produção de prova testemunhal sobre fatos que apenas por documento ou perícia possam ser demonstrados (art. 443 do CPC).

Do mesmo modo, o § 2º desse dispositivo deve ser aplicado em consonância com o poder geral de condução do processo pelo juiz, que, portanto, definirá a necessidade de adiamento da audiência e, ao possibilitar a prova dos fatos terá que atentar para o que for admitido pelo direito. Se o direito impede a prova por meio de testemunhas (art. 443 do CPC), não poderá o juiz admiti-la. Tem-se, portanto, uma chance importante para o cancelamento da imprópria súmula 338 do TST e, enfim, o reconhecimento da importância dos deveres de prova que gravam a figura jurídica do empregador.

Vale recobrar aqui o preceito básico que

se pode extrair do contexto da aprovação da Lei nº 13.467/17, que é o da **intolerância quanto às práticas de ilícitos trabalhistas**, do qual decorre o reforço da noção de que o processo não pode ser instrumento para que o ilícito trabalhista seja legitimado pela impossibilidade concreta de ser apurado, o que se dá quando se negam os deveres jurídicos fixados em lei ao empregador e quando se atribui ao empregado uma carga probatória que não possui condições de suportar.

É preciso fazer referência, ainda, à alteração promovida no art. 611-A, quando diz que o negociado irá prevalecer sobre o legislado, inclusive no que tange a "modalidade de registro de jornada de trabalho" (inciso X) e "enquadramento do grau de insalubridade" (inciso XII).

Note-se que não houve alteração dos artigos 74 e 193, quanto à exigência de manutenção de registros escritos do horário e quanto à realização de perícia. Logo, o resultado de uma negociação entre as partes acerca dessas matérias deve necessariamente observar os parâmetros legais da própria legislação trabalhista, sob pena de nulidade, na forma do art. 9º da CLT, cujo conteúdo também não foi alterado pelo desmanche promovido pela Lei 13.467/17.

A própria "reforma" autoriza interpretação nesse sentido, pois o art. 611-B diz expressamente que "constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho", entre outras, disposições que atentem contra "normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho" (inciso XVII).

f) Custas e sucumbência recíproca

A gratuidade da justiça é um dos conteúdos que, no projeto constitucional, se pretendeu integrar ao conceito de cidadania, e esta, como se sabe, não comporta subdivisões. A assistência judiciária tem por função permitir que o direito fundamental do acesso à justiça seja exercido também por quem não tem condições financeiras de arcar com os custos do processo. Tornar a gratuidade da justiça menos garantista na Justiça do Trabalho, comparativamente ao que se verifica em outros ramos do Judiciário, equivale a tornar o trabalhador um cidadão de segunda classe.

Nesse sentido, a inserção, no art. 790, de um § 3º dizendo que o benefício da justiça gratuita poderá ser alcançado apenas àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social evidentemente não impede que o juiz defira tal benefício, como prevê inclusive o § 4º do mesmo dispositivo, a todo aquele que "comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo". E na realidade das relações de trabalho judicializadas, essa prova pode ser o próprio TRCT ou qualquer outro documento que demonstre a perda da fonte de subsistência.

O conceito legal de assistência judiciaria gratuita é aquele da Lei 1.060/50, que continua em vigor e abrange todas as despesas do processo, inclusive "os honorários do advogado e do perito", nos termos do art. 98, § 1º, do CPC.

Desse modo, uma norma que pretenda estabelecer gravame ao trabalhador beneficiário da assistência judiciária gratuita, contrariando frontalmente a norma geral e a também a

norma contida no CPC, qualificando-se, desse modo, como avessa à noção de proteção que informa e justifica o Direito do Trabalho, não poderá ser aplicada porque a normatização mais ampla a afasta.

Em termos de direitos fundamentais, a norma específica só pretere a norma geral quando for mais benéfica. Ora, uma norma geral, aplicável a todos, tratando de direito fundamental, cria um patamar mínimo que, portanto, não pode ser diminuído por regra especial, sob pena de inserir o atingido na condição de sub cidadão.

A norma do art. 790-B, ao referir que a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, "ainda que beneficiária da justiça gratuita", não poderá ter interpretação diversa daquela já praticada na Justiça do Trabalho, que reconhece ao trabalhador a responsabilidade, mas dispensa o pagamento, exatamente em face do benefício que lhe foi reconhecido, porque é assim que se dá em todos os demais ramos do Judiciário.

Nada há de ser alterado, portanto, na compreensão quanto à aplicação dos recursos da União, como já ocorre, para permitir a efetiva remuneração do auxiliar do juízo, quando a parte autora está ao abrigo da assistência judiciária gratuita.

A regra inserta no § 1º desse dispositivo, no sentido de que o juízo deverá respeitar o limite máximo estabelecido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho, ao fixar o valor dos honorários periciais, depende inicialmente de que tais valores sejam mesmo fixados e, em seguida, da análise da atividade pericial, que pode representar esforço que justifique remuneração superior a tal limite. Não se pode esquecer que o Conselho Superior da Justiça do Trabalho edita recomendações, mas não detém competência para fixar valores de remuneração para os auxiliares do juízo.

O § 2º desse dispositivo, ao referir mera possibilidade de atuação jurisdicional, nada diz.

O § 3º, por sua vez, ao dispor que "o juízo não poderá exigir adiantamento de valores para realização de perícias", estabelece proibição que também contraria frontalmente norma contida no CPC (art. 95).

Ora, o art. 95, que sequer está fundado na noção de proteção a quem trabalha, estabelece que a remuneração do perito poderá ser adiantada.

À primeira vista pode parecer benéfica a proposição da "reforma", mas o que se pretendeu, concretamente, foi que as empresas não arquem com os custos adiantados da perícia, contrariando a prática processual contida no próprio CPC, custos esses que não se aplicam, em geral, aos reclamantes, dada a sua condição de miserabilidade.

O § 3º do artigo 95 do CPC ainda estipula, expressamente, que quando o pagamento da perícia for de responsabilidade de beneficiário de gratuidade da justiça, ela poderá ser custeada com recursos alocados no orçamento do ente público e realizada por servidor do Poder Judiciário ou por órgão público conveniado, tal como já ocorre na Justiça do Trabalho. Portanto, a disposição enxertada na CLT, no § 4º do mesmo art. 790, no sentido de que "somente no caso em que o beneficiário da justiça gratuita não tenha obtido em juízo créditos capazes de suportar a despesa referida no caput, ainda que em outro processo, a União responderá pelo encargo", é de ser afastada, porque incompatível com a própria noção de

gratuidade que, aliás, é decorrência lógica da proteção.

Aliás, aqui há uma questão ainda mais grave. É que o crédito alimentar é insuscetível de renúncia, cessão, compensação ou penhora (art. 1.707 do Código Civil), cuja aplicação subsidiária a Lei nº 13.467 exorta o juiz a fazer (nova redação do art. 8º). O fato de que os créditos trabalhistas são alimentares está consolidado na redação do art. 100 da Constituição, em seu § 1º, segundo o qual tem natureza alimentícia os créditos "decorrentes de salários, vencimentos, proventos, pensões e suas complementações, benefícios previdenciários e indenizações por morte ou por invalidez". Logo, não podem ser compensados.

O art. 791-A estabelece que "ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa". O limite de 15% revela-se completamente dissociado da prática atual, inferior inclusive aos percentuais fixados em tabela pela OAB e, certamente, se mantidos em decisão judicial, implicarão a cobrança de outros valores, a serem suportados diretamente pelo trabalhador.

A regra do parágrafo único do art. 404 do Código Civil resolve o problema. Há ali autorização para que o juiz defira indenização complementar, sempre que entender insuficiente aquela pleiteada ou deferida em razão de disposição legal. Aliás, essa regra serve também para, em aplicação subsidiaria, majorar o valor da indenização por dano moral, escapando da prisão em que a redação do art. 223 G, § 1o, tenta enredar o juiz do trabalho.

O § 3º do artigo 791 prevê que na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.

Aqui talvez se esteja diante de uma das mais nefastas previsões da Lei nº 13.467/17, pois a sucumbência recíproca é a antítese da razão de existência mesma de um processo do trabalho, ao menos nos moldes propostos, isto é, sem o reconhecimento da gratuidade como princípio do acesso à justiça e sem a concessão dos benefícios da assistência judiciária gratuita, ou seja, impondo custos a quem não tem como pagar.

A Justiça do Trabalho tem por pressuposto a facilitação do acesso à justiça, o que inclui a noção de *jus postulandi* e de assistência gratuita. Essa última, como se viu, abrange todas as despesas do processo.

E se assim não for, para que a norma seja aplicada em consonância com a proteção que inspira a existência do processo do trabalho e com a própria linha argumentativa dos defensores da "reforma", que insistem em dizer que não houve retirada de direitos, outras duas questões devem ser necessariamente observadas.

Primeiro, que os honorários deferidos ao patrono do reclamante precisarão ser compensados com aqueles fixados em contrato, caso não se compreenda pela própria impossibilidade de cumulação. E, ainda, que os honorários fixados para o advogado da empresa deverão ser de 5%, enquanto aquele a ser reconhecido ao patrono do trabalhador deverá observar o patamar máximo de 15%, em razão da objetiva diferença na capacidade econômica

das partes.

Além disso, há de se reconhecer que sucumbência recíproca não existe no aspecto específico da quantificação do pedido. Isto é, se, por exemplo, o pedido de dano moral, com valor pretendido de R$ 50.000,00, for julgado procedente mas no patamar fixado pelo juiz de R$ 5.000,00, não se terá a hipótese de "procedência parcial", da qual advém a hipótese de sucumbência recíproca, porque, afinal o pedido foi julgado procedente e a própria lei autoriza fixar as indenizações em outro patamar, que não é de um valor exato. E, se assim não se entendesse, os honorários advocatícios conferidos ao empregador poderiam até ser superiores à indenização deferida ao reclamante.

Destaque-se que mesmo na dinâmica do processo civil, a compreensão doutrinária, já refletida em jurisprudência e em lei, é a de que os honorários advocatícios não servem para conferir um proveito econômico à parte que não tem razão; ou, dito de outro modo, não constituem instrumento para penalizar a parte economicamente desprovida e que vai à Justiça pleitear os seus direitos. Vide, neste sentido, a Súmula n. 326 do STJ: "Na ação de indenização por dano moral, a condenação em montante inferior ao postulado na inicial não implica sucumbência recíproca." E, também, o teor do parágrafo único do artigo 86: "Se um litigante sucumbir em parte mínima do pedido, o outro responderá, por inteiro, pelas despesas e pelos honorários."

O atual § 4º do art. 791, quando menciona que o beneficiário da justiça gratuita terá as obrigações decorrentes de sua sucumbência "sob condição suspensiva de exigibilidade", durante dois anos, nos quais o credor poderá provar que "deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade", tenta obstar o acesso à justiça e cria uma contradição que não poderá ser resolvida, senão pela declaração da inaplicabilidade dessa disposição legal.

É que a gratuidade se dá em razão da situação do trabalhador no momento em que demanda. E se ela abrange, inclusive sobre a exegese do CPC que, vale repetir, sequer tem por princípio a proteção a quem trabalha, todas as despesas do processo, não há como sustentar tal condição suspensiva sem negar, por via oblíqua, a gratuidade.

O mesmo ocorre em relação à suposta autorização, contida nesse mesmo dispositivo, para compensação com créditos obtidos em juízo, "ainda que em outro processo". Novamente, a disposição legal esbarra nas disposições dos art. 1.707 do Código Civil e no art. 100 da Constituição.

g) O dano processual

Nesse aspecto, a CLT virará uma cópia do CPC. A introdução dos dispositivos é inútil, vez que já eram utilizados de forma subsidiaria. De qualquer modo, os artigos art. 793-A e Art. 793-B não inovam nem atrapalham. O art. 793-C revela a mesma timidez já evidenciada no texto do CPC, resistindo a romper com a lógica do processo como um bom negócio. O art. 793-D, na linha da ânsia punitiva já revelada por alguns setores da própria Justiça do Trabalho, promove ruptura visceral com a origem histórica e os pressupostos do direito e do processo do trabalho por constituir evidente tentativa de intimidação das testemunhas em uma lógica na

qual, bem sabemos, não existe isenção.

É evidente que as testemunhas, em uma ação trabalhista, não são isentas. As testemunhas que comparecem a pedido do reclamante, via de regra, já trabalharam na empresa demandada, com ela mantendo, portanto, relação que não se resume a questões econômicas, como bem sabemos. A relação de trabalho é também uma relação de troca de afetos, pelo próprio lugar que o trabalho ocupa na vida humana. Por sua vez, as testemunhas convidadas a depor pela demandada, em regra, são empregados que não detém garantia alguma de manutenção no emprego, e seu depoimento, consequentemente, é carregado dessa dependência. Logo, intimidá-la com a possibilidade de multa ou, pior, aplicar tal penalidade, implicaria punir a testemunha por ato que extrapola as suas possibilidades.

Não se está aqui, obviamente, defendendo a impunidade por falso testemunho, mas para isso já há previsão normativa que preserva o necessário devido processo legal, para que não se constitua um fator de autoritarismo aos juízes, que é, aliás, o que a Lei nº 13.437/17 pretendeu realizar.

Importante reconhecer que em uma relação de trato continuado, como é a relação de emprego, muitas vezes a perfeita reprodução oral dos fatos é uma tarefa bastante imprecisa e até por isso mesmo o dever da produção de prova documental recai sobre o empregador.

Essa norma em comento, além disso, contraria frontalmente o artigo 5º, LIV, da Constituição Federal, que impede que alguém seja privado de seus bens sem o devido processo legal e o inciso LV do mesmo artigo, que garante o contraditório e a ampla defesa aos "acusados em geral". Logo, se a testemunha for acusada de mentir em juízo, terá que ter respeitado seu direito de defesa, antes de ser punida, dentro dos padrões legais estabelecidos.

h) A petição inicial e a defesa

O art. 840 foi alterado para dispor que todos os pedidos devem ter a indicação do seu valor (§ 1º), o que a princípio pode parecer positivo, na medida em que estimula a propositura de demandas líquidas. Essa exigência, entretanto, só poderá ser observada quando não impeça o acesso à justiça, na medida em que subsiste o *jus postulandi* e em que existem muitos direitos que somente podem ser completamente quantificados com a apresentação de documentos que estão em poder da reclamada.

Em tais casos não há como exigir da parte que determine o valor. Aliás, de forma geral, os valores fixados na petição inicial entendem-se por meramente indicativos, pois uma liquidação se apresenta materialmente impossível.

Quanto à contestação, a regra enxertada no § 3º do art. 841 ("Oferecida a contestação, ainda que eletronicamente, o reclamante não poderá, sem o consentimento do reclamado, desistir da ação") é uma tentativa de evitar que o reclamante desista da ação após saber dos termos da defesa, considerando que a reclamada teria o interesse no julgamento de mérito que lhe seria favorável. Ocorre que se tomados os fatos e provas documentais constantes do processo o provimento favorável só terá algum valor se repetidas, em outra ação, os mesmos fatos e provas documentais, sendo que a ausência do julgamento não representaria qualquer prejuízo, pois o mesmo efeito se daria

em novo processo, ainda mais considerando a prevenção do juízo.

Assim, o único efeito benéfico para a reclamada seria a condenação do reclamante em honorários advocatícios, o que inverte a própria finalidade do processo.

Desse modo, se o reclamante considera que os termos da defesa impedem o sucesso da sua pretensão, a desistência é a atitude que melhor atende aos objetivos do processo, pensando, inclusive no princípio da economia, assim como nas estratégias de gestão do Judiciário.

A regra, portanto, precisa ser compatibilizada com a possibilidade de ampla liberdade na direção do processo, pelo juiz (art. 765), bem como pelo exame dos pressupostos para o prosseguimento do feito, considerando-se, ainda, que a estabilização da demanda ocorre apenas após o vencimento do prazo para a apresentação da defesa, o que se dá, no processo do trabalho, em audiência, após a leitura da petição inicial.

Verificando-se que não há interesse no prosseguimento do feito, por parte do demandante, admitir que o processo siga em razão da insistência da demandada seria subverter a própria razão de existência do processo. Não havendo litígio, não há porque manter a demanda judicial. Note-se que essa disposição vai na contramão, inclusive, de toda a lógica de redução de processos que inspira o documento 319 do Banco Mundial, fonte inspiradora das recentes alterações processuais, no CPC e na própria CLT.

Já a disposição contida no § 3º do art. 843 não traz uma autêntica novidade. A CLT nunca exigiu a condição de empregado, para o preposto. O que ali se exige, e que se mantém, é que ele tenha conhecimento dos fatos. A disposição evidentemente é uma tentativa de superar jurisprudência dominante no TST que, curiosamente, acaba por permitir que os intérpretes do Direito do Trabalho voltem a aplicar a disposição legal. Duas são as funções do preposto, que tornam sua presença em audiência indispensável. A primeira é a capacidade para conciliar em nome da empresa. A segunda, é a de trazer ao juiz elementos que possam esclarecer os fatos controvertidos. Há, claro, o efeito processual, em favor da parte contrária, que é o de confessar.

Quando a empresa traz em juízo um "preposto profissional" cria-se uma disparidade no processo, na perspectiva da produção das provas, estabelecendo um benefício exatamente em favor da parte que possui maior aptidão para a prova. Ora, o reclamante, em seu interrogatório, carregando a fragilidade pessoal de estar envolvido emocionalmente no conflito, pode se confundir e, assim, confessar fatos que, concretamente, não se deram da forma "confessada". Já o preposto profissional, muitas vezes com formação jurídica, transforma o depoimento pessoal em mero ato protocolar. Uma repetição técnica dos termos da defesa.

Essa disparidade contraria o princípio do contraditório, inscrito na cláusula do devido processo legal.

Além disso, o preposto que não teve contato algum com o empregado em seu ambiente de trabalho, o que desatende, inclusive, a previsão do art. 843, § 1º, da CLT. Ora, quando se diz que o preposto deve ter conhecimento dos fatos, o que se estabelece é que este precisa ter vivenciado os fatos controvertidos e que, ao menos, conheça o reclamante e sua dinâmica do trabalho, não

por ter ouvido falar ou por ter lido em algum memorando, e sim por tê-la vivenciado.

Chega a ser pueril argumentar que esse conhecimento dos fatos pode ser obtido por meio da leitura dos documentos do processo. Ora, a leitura dos documentos do processo é obrigação do juiz e isso pode ser feito sem o "auxílio" do preposto. Ao se admitir que o conhecimento dos fatos se transforme na leitura e prévia preparação para a audiência, se estaria, em realidade, esvaziando o conteúdo e o sentido do art. 843 da CLT, transformando a audiência em um faz-de-conta que não beneficia as partes litigantes e, muito menos, o Poder Judiciário, enquanto instituição. O preposto faz-de-conta que conhece os fatos, quando em realidade apenas "estudou" o processo (e, portanto, desconhece objetivamente os fatos controvertidos do litígio) e o juiz faz-de-conta que acredita.

Assim, empregado, ou não, cumpre ao preposto ter conhecimento dos fatos, na forma concreta acima indicada, sob pena de confissão, nos termos do art. 844 da CLT.

No que diz respeito ao art. 844, a alteração proposta é no sentido de que a ausência do reclamante implicará condenação "ao pagamento das custas calculadas na forma do art. 789 desta Consolidação, ainda que beneficiário da justiça gratuita" (§ 2º), com exigência de pagamento de custas como condição para a propositura de nova demanda (§ 3º).

O que a lei não mencionou foi a possibilidade de o reclamante justificar a ausência, para efeito de evitar o pagamento das custas, ou, até mesmo, para desarquivar o processo, sendo que a motivação pode ter até mesmo uma base econômica ou social.

O § 5º do art. 844 expressa uma preocupação de proteger a demandada, em caso de revelia, estabelecendo que: "ainda que ausente o reclamado, presente o advogado na audiência, serão aceitos a contestação e os documentos eventualmente apresentados". A preocupação, no entanto, não foi ao ponto de obstar a consequência jurídica da ausência da parte à audiência, qual seja, a decretação da revelia e a aplicação da consequente pena de confissão, mesmo que presente o seu advogado. O que se disse foi, unicamente, que ausente o reclamante, mas presente o seu advogado, serão aceitos defesa e documentos.

O dispositivo, portanto, não se incompatibiliza com a regra do processo do trabalho, segundo a qual a revelia se dá pela ausência do reclamado à audiência, vez a notificação-citatória não tem como comando a apresentação de contestação e sim o comparecimento ao juízo. O não comparecimento implica, por si, revelia.

i) O incidente de desconsideração da personalidade jurídica

Inserido no CPC, em um movimento conservador de ruptura com toda a doutrina acerca da responsabilidade patrimonial, e apesar da previsão da IN 39 do TST, o incidente de desconsideração da personalidade jurídica não ingressou na prática das relações processuais de trabalho por uma simples razão: contraria a simplicidade que o inspira e justifica.

Se aplicado for o incidente de desconsideração da personalidade jurídica o efeito, certamente, será o de inviabilizar o processo do trabalho, idealizado para ser célere e efetivo. Previsto como condição de possibilidade

da persecução do patrimônio do responsável pelos créditos reconhecidos em juízo, altera a compreensão assente desde o Código de 1939, pela qual a responsabilidade constitui matéria a ser aferida na fase de execução apenas quando verificada a incapacidade financeira do devedor, que consta no título executivo.

Pois bem, a Lei nº 13.467/17 insiste no erro ao dispor, no art. 855-A, que tal incidente deverá ser aplicado no processo do trabalho. Copiando a previsão do CPC, a lei da "reforma" veio para dizer que a parte pode promover tal incidente inclusive na fase de conhecimento.

A inaplicabilidade é medida que se impõe.

As demandas que atualmente já contam com a pluralidade no polo passivo, porque versam situação de terceirização ou mesmo quarteirização das atividades, passariam a ser ajuizadas contra as empresas prestadoras e tomadoras do serviço e contra todos os seus sócios. Teríamos, então, demandas com 20, 30, 50 pessoas compondo o polo passivo. Todos teriam que ser devidamente intimados para que o processo tivesse prosseguimento e, obviamente, teriam direito à defesa e à produção da prova. Levar a cabo um processo como esse, de um trabalhador contra um exército de responsáveis, todos muito bem assessorados por advogados diferentes, implicaria, como é fácil imaginar, o colapso da jurisdição trabalhista.

Há, portanto, mesmo na fase de execução, nítida incompatibilidade do instituto com o rito processual trabalhista. Note-se que não houve alteração da regra do art. 4º da LEF, que, embora não sendo mais a primeira fonte subsidiaria ao processo do trabalho na fase de execução, sem dúvida segue aplicável, tal como outras legislações alienígenas sempre o foram. Pois bem, esse dispositivo autoriza a realização de atos de execução contra os responsáveis a qualquer título. Nessa categoria incluem-se os tomadores do trabalho.

Tem-se, então, a chance de aproveitar a alteração legislativa para resgatar a aplicação da ordem jurídica aos casos de responsabilidade, ultrapassando a disposição da súmula 331 do TST. A responsabilidade subsidiária de que trata esse dispositivo (e a nova redação do art. 2º) nada mais é do que solidariedade com benefício de ordem. O parâmetro legal, no processo do trabalho, para tanto, é o artigo 4º da LEF, que autoriza promoção de atos de execução contra o responsável. O § 3º desse artigo dispõe que "Os responsáveis, inclusive as pessoas indicadas no § 1º deste artigo, poderão nomear bens livres e desembaraçados do devedor, tantos quantos bastem para pagar a dívida. Os bens dos responsáveis ficarão, porém, sujeitos à execução, se os do devedor forem insuficientes à satisfação da dívida".

Desse modo, não há necessidade de interposição do incidente e, se não há necessidade, a forma processual em questão não tem porque ser utilizada, pois o princípio processual é o da **instrumentalidade das formas.** Isso significa que as formas processuais só se justificam pelos fins que possam gerar no sentido da finalidade própria do processo, que é a de conferir a cada um o que é seu por direito (efetividade). As formas não constituem um direito para a parte, que delas tentam se utilizar pelo bel prazer ou para evitar que o processo atinja sua finalidade.

Sob a perspectiva do procedimentalmente, portanto, basta que na

fase de execução, ao não se encontrarem bens do executado, suficientes para a satisfação da dívida, sejam indicados bens do responsável, para o prosseguimento da execução.

j) A efetividade da execução

Do mesmo modo, caberá aos intérpretes do Direito a minimização do dano que se pretendeu causar à efetividade do processo trabalhista, por meio das alterações introduzidas no art. 878 da CLT.

A nova redação dada a esse artigo refere que a execução será promovida pelas partes.

Ora, o processo do trabalho já nasceu concebendo a atuação jurisdicional como uma só, que se inicia com a propositura da demanda e só termina com a entrega do bem da vida ao exequente, em caso de procedência das pretensões. O art. 765 da CLT, que confere ao juiz amplos poderes na condução do processo, aliado à compreensão de que ao pleitear em juízo horas extras, por exemplo, evidentemente a parte pretende a percepção dessas horas e não a declaração formal de que delas é credor, autorizam o juiz a prosseguir emprestando celeridade e efetividade ao processo, mesmo na fase de execução.

A previsão de que a execução deverá ser promovida pelas partes, portanto, não retira o dever do juízo de também promover atos de execução, sobretudo utilizando os mecanismos de consulta e localização de patrimônio de que dispõe, a fim de solucionar definitivamente o litígio.

Como já admite a doutrina processual civil, a prestação jurisdicional só se completa com a entrega do bem da vida e, portanto, deixar de fazê-lo representa negativa de prestação jurisdicional.

Esse artificialismo da Lei nº 13.467/17 poderia facilmente ser corrigido, ademais, com outro artificialismo: o reclamante pleitear na inicial a declaração de seus direitos, a condenação da reclamada ao cumprimento das obrigações e execução caso não satisfeitas dentro dos prazos assinados pelo juiz, nos termos do art. 832, da CLT.

A referência, no art. 879, de que "elaborada a conta e tornada líquida, o juízo *deverá* abrir às partes prazo comum de oito dias para impugnação fundamentada com a indicação dos itens e valores objeto da discordância, sob pena de preclusão" (§ 2º) suprime a necessidade de dar às partes a oportunidade de apresentar o cálculo. O juízo poderá, portanto, nomear desde logo um contador de sua confiança, para a liquidação da sentença. Por sua vez, a impugnação, por ausência de referência no texto legal, poderá ser feita de forma concomitante à intimação para o pagamento, a fim de evitar desnecessária demora na tramitação do processo.

Não se esqueça de que a regra geral de livre condução do processo, contida no art. 765, da CLT, permanece em vigor. Assim, continua valendo o procedimento adotado por inúmeras Varas do Trabalho de intimar a reclamada para a apresentação dos cálculos em 15 (quinze) dias e, no mesmo prazo, efetuar o depósito do valor indicado, sob pena de multa de 10% e envio do processo a perito-contador, para elaboração dos cálculos às custas da reclamada com posterior início imediato da execução com penhora de bens etc.

O art. 879 também foi alterado para estabelecer que a "atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial será feita pela Taxa Referencial Diária (TRD)" (§ 7º).

Sabemos da discussão atual acerca do critério para a atualização dos créditos trabalhistas. A TRD equivale à não atualização dos créditos. Logo, deverá ser afastada no caso concreto, exatamente por não implicar atualização, de modo a negar o escopo que a própria norma possui. Se esse dispositivo trata de atualização monetária, precisará sem dúvida ser integrado por uma compreensão que a ele empreste efetividade. Nesse sentido, é preciso seguir a discussão já existente, no campo jurisprudencial, acerca da necessidade de superação de um dispositivo que não se presta à correção das perdas monetárias e que na realidade prática implica atualização nenhuma para os créditos trabalhistas. Aliás, o TST, até agosto de 2015, considerava integralmente válida e constitucional a redação do art. 39 da Lei nº 8.177/91, conforme OJ nº 300 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais daquela Corte. Entretanto, após sucessivos julgados do STF sobre a matéria do índice de atualização monetária aplicável a débitos judiciais (ADIs nºs 4.357, 4.372, 4.400 e 4.425, em que foi Relator originário o Exmo. Ministro Carlos Ayres Britto e Redator para o acórdão o Exmo. Ministro Luiz Fux), reverteu seu posicionamento, reconhecendo que a TR (TRD ou índice oficial da poupança) efetivamente não representa mais um índice capaz de projetar a depreciação da moeda ao longo do tempo. Em decisão de 04 de agosto de 2015 (Processo TST - ArgInc - 479-60.2011.5.04.021) em sua composição plenária, o TST decidiu acolher o incidente de inconstitucionalidade suscitado pela Egrégia 7ª Turma do TST, decidindo pela inconstitucionalidade por arrastamento da expressão "equivalente a TRD" contida no caput do artigo 39 da Lei nº 8.177/1991, em controle difuso da constitucionalidade nos autos do processo nº TST-ArgInc-479-60.2011.5.04.0231. Na linha da orientação vertida pelo TST, a Seção Especializada em Execução do TRT da 4ª Região, nos autos da Execução Trabalhista 0029900-40.2001.5.04.0201 (AP), na sessão de 27 de outubro de 2015, por unanimidade, decidiu acolher a alegação de inconstitucionalidade da expressão "equivalente a TRD" contida no caput do artigo 39 da Lei nº 8.177/1991, em controle difuso de constitucionalidade, determinando a suspensão do processo até o julgamento pelo Tribunal Pleno do incidente de inconstitucionalidade, bem como determinando, por força do princípio de reserva de plenário, o encaminhamento do processo ao Tribunal Pleno para apreciação da questão.

Na sessão de 30 de novembro de 2015, o Tribunal Pleno do TRT da 4ª Região, unanimemente, admitiu a União como *amicus curiae*, nos termos do artigo 482 CPC, e, no mérito, por maioria, em controle difuso de constitucionalidade, declarou a inconstitucionalidade da expressão "equivalente a TRD" contida no caput do artigo 39 da Lei nº 8.177/1991, com a alteração dada pela Lei nº 8.660/1993. Sob o aspecto da literalidade do art. 39 da Lei 8177 /91, convém ainda observar que **não há a indicação da TR como fator de correção monetária**, mas sim como de juros de mora. Logo, não pode ser utilizado como índice de atualização, até porque não há razão outra para a correção monetária, que não a reposição efetiva das perdas sofridas pelo credor, em razão do decurso do tempo para a satisfação de créditos que lhe foram reconhecidos como devidos. Com efeito, a atualização monetária não constitui vantagem financeira, mas sim mera reposição de perdas já

experimentadas pelo credor, cujo objetivo é tão somente viabilizar a reparação efetiva do dano já causado, preservando assim o direito de propriedade, reconhecido como fundamental em nossa Constituição. Na hipótese de crédito alimentar, como é o caso do trabalhista (art. 100 da Constituição), a situação é ainda mais grave do que em relação a outros créditos, seja porque a reparação jamais será integral, pois tempo de vida não se restitui com pecúnia, seja porque os alimentos se destinam – como regra – à manutenção da subsistência física do trabalhador e de seus familiares. Basta observarmos que praticamente 50% das demandas trabalhistas ajuizadas versam sobre o pagamento de verbas resilitórias.

Pois bem, a regra contida no artigo 39 da Lei nº 8.177/91, naquilo em que determina a utilização da variação acumulada da TRD, vai de encontro ao que foi decidido pelo STF, e inviabiliza essa reparação efetiva do dano, tornando um "bom negócio" o descumprimento de direitos fundamentais trabalhistas. Esse "bom negócio", porém, tem elevado custo social, porque implica concretamente a redução do poder de consumo e o incentivo ao descumprimento contumaz da ordem jurídica. Constitui, ainda, um grave incentivo ao endividamento. O trabalhador que teve sonegados seus salários precisará, necessariamente, continuar a alimentar a família, vesti-la, pagar moradia, etc. Para satisfazer os débitos daí decorrentes, tantas vezes obriga-se a contrair empréstimo bancário. Para ele, porém, as taxas aplicáveis serão diversas. Não é difícil imaginar o resultado de uma situação como essa que, ao contrário do que se pode a princípio pensar, é o cotidiano do que ocorre nas relações de trabalho no Brasil. Por essas razões, que dizem com a necessária observância de entendimento já reiteradamente adotado pelo STF; com a literalidade do art. 39 da Lei 8.177/91, que segue em vigor; e, especialmente, com a função econômica e social que o instituto da correção monetária exerce, a Justiça do Trabalho deverá continuar reconhecendo como aplicável o IPCA-E.

Quanto à alteração do art. 882, segue havendo preferência na ordem de penhora, inclusive para a garantia do juízo. A possibilidade de "apresentação de seguro-garantia judicial" evidentemente está condicionada ao crivo judicial. Tratando-se a executada, de empresa com evidente solidez econômica nada justifica a apresentação de bem que desobedeça a ordem de preferência que, repito, segue sendo a mesma do CPC: dinheiro.

O art. 883-A estabelece que a "decisão judicial transitada em julgado somente poderá ser levada a protesto, gerar inscrição do nome do executado em órgãos de proteção ao crédito ou no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas, nos termos da Lei, depois de transcorrido o prazo de quarenta e cindo dias a contar da citação do executado, se não houver garantia do juízo", buscando burlar a efetividade que é própria do processo do trabalho. Não há justificativa para tal proposição, que não a deliberada proteção a quem descumpre a legislação vigente, em uma total inversão da lógica que justifica a própria existência de um ordenamento jurídico sujeito ao chamado monopólio da jurisdição. Nesse aspecto, nada impede que o juiz adote outras medidas capazes de impedir que a executada siga atuando no mercado, mesmo quando inadimplente em relação a crédito alimentar.

l) O depósito recursal

A tentativa de retirada da exigibilidade do depósito recursal do processo do trabalho não é nova, exatamente porque essa garantia é um dos principais diferenciais do processo trabalhista, que efetivamente estimula a conciliação e torna a demanda em alguma medida desvantajosa para o empregador.

A Lei nº 13.467 altera o art. 899 para permitir que o valor do depósito recursal seja reduzido pela metade para entidades sem fins lucrativos, empregadores domésticos, microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte (§ 9º), isentar sua exigência para os beneficiários da justiça gratuita, as entidades filantrópicas e as empresas em recuperação judicial (§ 10) e autorizar sua substituição por fiança bancária ou seguro garantia judicial (§ 11).

Com isso, pretende esvaziar o próprio sentido de existência do depósito recursal, que é a garantia da futura execução.

Ora, se houvesse uma preocupação em não onerar indevidamente pequenos empregadores, que se propusesse a prolação de sentenças líquidas, dando maior realidade ao valor exigido como garantia. Não podemos esquecer que a empresa só tem que recolher depósito recursal quando sofre condenação em uma sentença trabalhista devidamente fundamentada, que já examinou de modo aprofundado as alegações das partes e as provas que foram produzidas.

Não há, portanto, correspondência desse dispositivo com a função do processo, porque se trata de uma indisfarçada autorização para o descumprimento de decisões judiciais, indo, pois, na contramão da suposta intenção de "modernizar a legislação sem comprometer a segurança de empregados e empregadores".

Aqui, a segurança – parcial, diga-se de passagem – que o empregado tem de que o crédito já reconhecido em decisão de mérito será satisfeito - é mitigada, sem razão alguma.

Note-se que ao justificar a alteração proposta para o art. 896-A, afirma-se que "a taxa de congestionamento de processos no Brasil atinge níveis superiores a 85%, segundo dados do Anuário "Justiça em Números" do Conselho Nacional de Justiça – CNJ, de 2016. Enquanto a taxa de recorribilidade na Justiça Estadual Comum é de 9,5%, na Justiça do Trabalho este número é de 52%. Essas estatísticas se traduzem na vida dos brasileiros em maior demora processual, especialmente no processo do trabalho, sendo que, na Justiça do Trabalho, essa questão é mais crítica por se tratar de verbas alimentares". Ora, assumindo como verdadeiro o pressuposto para a "reforma", devemos afastar qualquer tipo de fragilização ou supressão da exigência de depósito recursal. Se há muito recurso em relação às decisões de primeiro grau, a razão é uma só: o contumaz descumprimento de direitos fundamentais trabalhistas. E se a demanda trabalhista versa créditos alimentares, como o próprio relator admite, não há como sustentar, com seriedade, a necessidade de "diminuir o ônus da interposição do recurso, mantendo na economia os valores que seriam objeto de depósito recursal".

Aqui, a resistência necessária passa pelo uso do poder geral de cautela, autorizado tanto pelo art. 765 da CLT quanto pelo CPC, bem como pelo correto manejo das tutelas de urgência e evidência, cuja aplicação subsidiária ao processo do trabalho parece consenso na doutrina e na jurisprudência. A decisão de mérito no processo do trabalho não tem efeito

suspensivo. Ao contrário, a determinação expressa da CLT é que a execução seja sempre promovida, pelo menos até a penhora. Pois bem, com a fragilização imposta ao depósito recursal, nada obsta a determinação imediata de penhora, que é facilitada com a prolação de sentença líquida, mas pode ser realizada mesmo antes do cálculo, com base no valor arbitrado pelo juiz, à condenação.

Além disso, o CPC fixa a possibilidade de liberação de dinheiro em execução provisória. Trata-se de autorização legal expressa que já estava contida na redação final do CPC de 1973, em razão de alteração promovida em 2005, que introduziu o artigo 475-0 àquele diploma legal. Em sua atual redação, o dispositivo assim determina o cumprimento provisório da sentença impugnada por recurso desprovido de efeito suspensivo da mesma forma que o cumprimento definitivo (Art. 520), autorizando "o levantamento de depósito em dinheiro" (inciso IV), inclusive sem qualquer garantia (Art. 521). A previsão contida no CPC não encontra correspondência na CLT, complementando, portanto, o quanto preceitua o art. 899 desse diploma legal.

Não podemos esquecer que para a racionalidade que inspira a existência de um processo do trabalho, a realização do direito é parte integrante da demanda. E parece certo que há urgência em satisfazer crédito do qual depende a sobrevivência física e psíquica do trabalhador e de seus familiares. Essa é a razão pela qual hoje justifica-se a utilização subsidiária do CPC, no que tange à regra que autoriza a liberação de dinheiro em execução provisória. A razão de ser dos artigos 769 e 889 da CLT encontra-se justamente aí: permitir a integração da norma estranha ao processo do trabalho sempre e somente quando contribuir para a efetividade dos direitos sociais fundamentais trabalhistas.

O recurso ordinário não pode constituir óbice à satisfação de crédito alimentar de que dependa o trabalhador. Sobretudo considerando-se que não há no ordenamento jurídico a previsão de tal benesse. A fragilização imposta à garantia da futura execução precisará, portanto, ser enfrentada desde uma perspectiva que resgate essa efetividade. O artigo 899 da CLT, conjugado com os artigos 520 e 521 do CPC, autoriza a constrição e a entrega de valores, como medida capaz de evitar dano irreparável ao direito.

Nada obsta, portanto, que em sede de execução provisória, o juiz de imediato determine a penhora do valor integral da condenação (superando, inclusive, a garantia representada pelo depósito recursal). E, em uma perspectiva mais arrojada, nada impede o juiz de inclusive liberar o valor penhorado ao exequente, por se tratar de crédito alimentar ou de estado de necessidade da parte (art. 521).

Conclusão

A tentativa de destruição do espaço de cidadania representado pela Justiça do Trabalho é a prova cabal de que o objetivo da "reforma" não foi modernizar, criar empregos ou valorizar a ação dos sindicatos.

Ao contrário, ao final de todo esse movimento de destruição de direitos sociais está o propósito de evitar que os trabalhadores e trabalhadoras possam fazer valer seus direitos e que haja algum controle, por parte do Estado, no sentido de coibir o reiterado desrespeito a direitos fundamentais.

O dado, sucessivamente repetido durante os debates sobre a "reforma", de que há milhões de reclamações na Justiça do Trabalho, representa, antes de tudo, que os propósitos do movimento de acesso à justiça foram razoável e positivamente atendidos na realidade brasileira, pois, fundamentalmente, os institutos processuais criados visavam possibilitar que os titulares dos novos direitos sociais pudessem ter acesso a uma Justiça célere, simples e informal.

A grande quantidade de ações, portanto, não é um demérito, muito pelo contrário, que mostra, também, o alto grau de confiabilidade que o Judiciário trabalhista adquiriu sobre a parcela da sociedade que historicamente tem sido evitada nos demais ramos do Judiciário. E demostra, igualmente, o quanto ainda os direitos trabalhistas são reiterada e abertamente desrespeitados no Brasil. Nesse ponto, é preciso reconhecer o quanto a própria Justiça do Trabalho, por atuação inadvertida, acabou contribuindo para a ineficácia da legislação trabalhista, ao legitimar conciliações com renúncia a direitos e cláusula de "quitação do extinto contrato de trabalho", englobando, inclusive, direitos e verbas não discutidos nos autos, e deixando de punir os devedores contumazes.

É o momento, pois, de o Judiciário trabalhista se recompor do baque e compreender que os ataques que sofreu constituem, em verdade, os fundamentos para retornar e prosseguir cumprindo o seu papel de impor o respeito aos valores sociais e humanos nas relações de trabalho, revendo, inclusive, os atos que contribuíram para a sensação de impunidade de empregadores com reiteradamente descumprem a legislação do trabalho.

Mais uma vez, os profissionais que atuam na Justiça do Trabalho e que, de fato, dão vida e sentido à esta instituição, estão sendo postos à prova e tal qual os autores da Lei nº 13.467/17, que constituiu um ato de terrorismo contra a classe trabalhadora, serão historicamente julgados por seus atos e omissões, vez que o conjunto normativo, como procuramos aqui demonstrar, lhes confere opções.

São Paulo/Porto Alegre, 26 de julho de 2017.

[i]. Disponível em: http://www.valor.com.br/brasil/5011788/eleicao-de-2018-ameaca-reformas-dizem-analistas, acesso em 25/07/17.

[ii]. *Access to Justice* - Mauro Cappelletti and Bryant Garth, Sijthoff and Noordhoff - Alpehna Andenrijin, Dott. A. Giuffrè Editore - Milan, 1978.

[iii]. "Accès a la Justice et État-Providence", Economica, Paris, 1984, p. 33.

[iv]. Santos, Boaventura de Souza, "Introdução à sociologia da administração da Justiça", *in* Direito e Justiça, organizador, José Eduardo de Oliveira Faria, São Paulo, Ática, 1989, p. 45-6.

[v]. *Access to Justice* - Mauro Cappelletti and Bryant Garth, Sijthoff and Noordhoff - Alpehna Andenrijin, Dott. A. Giuffrè Editore - Milan, 1978, p. 10.

[vi]. "Accesso alla Giustizia come Programa di Riforma e como Metodo de Pensiero", Revista da Universidade Federal de Uberlândia, n. 12, p. 320, 1983.

ALGUNS ASPECTOS DA REFORMA TRABALHISTA – APLICABILIDADE, PETIÇÃO INICIAL, DEFESA E AUDIÊNCIA

Luciano Augusto de Toledo Coelho

E ela chegou. A polêmica lei da chamada reforma trabalhista, que para alguns será o caminho para um novo e moderno modelo de relações do trabalho, para outros será o fim do direito do trabalho como conhecemos, prejudicando a parte mais fraca na relação, o trabalhador. Não entraremos nessa seara, permeada de ideologia, de política e de boa dose de paixão vinda dos que defendem a reforma e dos que a atacam.

A preocupação imediata é com a entrada em vigor, num prazo de "vacatio" em nosso ver muito curto, de 120 dias, de uma série de normas materiais e processuais com as quais o juiz do trabalho, já assoberbado com a complexidade diária da solução dos conflitos trabalhistas, precisará agora lidar, dia a dia, a partir da entrada em vigor da reforma.

E desde já pedindo vênias para, diante dos inúmeros debates que advirão nesse período de *vacatio* da lei, eventualmente alterar os entendimentos aqui expostos nessa primeira ponderação.

O escopo é apenas o de levantar algumas questões sobre os aspectos da reforma que, entendemos, poderão trazer polêmica e decisões díspares, gerando grande insegurança jurídica, ao contrário do que a reforma propagou que aconteceria.

1. APLICABILIDADE DAS NORMAS

As normas de direito material não benéficas ao trabalhador, aplicam-se, a nosso ver somente aos novos contratos de trabalho, àquelas entabulados a partir da entrada em vigor da reforma. A menos que para beneficiar os trabalhadores e de forma coletiva, com participação do sindicato na análise. Do contrário, quer nos parece que contratos em vigor, a teor do artigo 468 da CLT, não revogado, não podem ser afetados por normas menos benéficas.

Assim, a parte material da reforma, Lei 13457/2017, será aplicada apenas aos novos contratos, posteriores à sua entrada em vigor.

Não se olvida, entretanto, que a matéria será permeada de polêmicas. Um empregado



Luciano Augusto de Toledo Coelho

Possui graduação em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (1997), graduação em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (1992) e mestrado em Direto Econômico e Social pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (2006). Atualmente é professor da pós graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica do Paraná

com contrato em vigor, e que ajuíze demanda em período posterior à lei, postulando o tempo pelo período utilizado para troca de uniformes, que a nova lei nos artigos 4º, parágrafo 2º, não considera tempo à disposição, e caso provado tal período em juízo, terá direito às horas respectivas ? Repisamos que, em se tratando de contrato anterior à lei, a resposta é positiva.

O contrato não pode ficar sujeito a dois regimes, máxime tendo o segundo regime retirado um direito consagrado pela jurisprudência atual. Claro que há o risco, nessa interpretação, de que o empregador entenda por bem encerrar o contrato, e contratar empregado sob a égide de novo regime. Essa estratégia, aplicada a todos os empregados da empresa, todavia, enseja seus riscos e não cremos que seria a opção dos bons empregadores e gestores.

Já as normas de direito processual aplicam-se de forma imediata. O artigo 14 da lei 13105/2015 é claro: *a norma processual será aplicável imediatamente aos processos em curso*. Nesse sentido, as normas da nova lei, relativas à honorários de sucumbência, custas, normas relativas à prazos, petição inicial, audiência, defesa e execução, serão imediatamente aplicadas. Estas normas processuais, devido ao curto período para adaptação, trarão enormes discussões e diferentes forma de interpretação e aplicação.

De plano, como em regra juízes do trabalho não deferiam honorários de sucumbência, resta estabelecer os critérios, diante de ações sempre com cumulação de pedidos, nas quais o trabalhador é sucumbente em vários pedidos, e nas quais o autor da demanda geralmente não possui qualquer condição financeira.

Muitas vezes o trabalhador tem dificuldades até para pagar o ônibus para ir para a audiência, quando mais pagar honorários ao advogado da parte contrária.

O deferimento de honorários, agora imposição da lei e aplicável inclusive aos processos em curso, causará uma enormidade de execuções infrutíferas, com necessidade de atuação de dos já assoberbados oficiais de justiça e atos executórios inúmeros. De qualquer maneira, os novos dispositivos exigirão mais ainda dos advogados o máximo cuidado na elaboração da peça inicial e nos pedidos, e cuidadosos esclarecimentos ao trabalhador acerca dos riscos da demanda e dos custos potencialmente envolvidos.

Ao ensejo, entendemos que o dispositivo do parágrafo 3º, do artigo 844, acrescido pela nova lei, que impede o ajuizamento de nova ação caso não recolhidas custas de processo anterior, é de uma inconstitucionalidade de saltar aos olhos (artigo 5º, XXXV CF).

2. PETIÇÃO INICIAL

A peça de ingresso trabalhista sempre primou pela maior simplicidade, em um processo simples que sequer exige a presença do advogado, situação que se mantém depois da reforma, e que merece críticas uma vez que o “jus postulandi” na prática, com a reforma, tornou-se extremamente difícil.

Ora, o parágrafo primeiro do artigo 840 da nova lei exige *pedido certo, determinado e com indicação do seu valor*. Alguns defendem que tal significa que a inicial agora precisa ser liquida. Não pensamos assim. Não é razoável exigir que o trabalhador, que não tem acesso algum a documentos da empresa, liquide os

pedidos para ajuizar a demanda. Pensamos que ao referir-se à especificação de valor, o novo dispositivo exige que seja colocado o valor aproximado, e que o pedido seja determinado em uma correlação lógica com o valor pedido. Tal valor não se confundirá com o valor da causa que tem outra natureza (na forma do artigo 319, IV, V, VI do CPC), e sobre o qual incidirão as custas e os honorários sucumbenciais.

Exigir que o trabalhador faça verdadeira liquidação, com cálculos específicos, sobre uma documentação à qual não tem acesso, e incidir custas e honorários sobre tais valores, é verdadeiro impedimento de acesso à justiça, tornando desproporcionais os riscos da demanda em um processo que visa prover obrigação de cunho alimentar. Na mesma toada, o entendimento diverso poderia ensejar uma enxurrada de ações exibitórias, o que viria em prejuízo mesmo do empregador, que teria que colocar à disposição do trabalhador todos os documentos exigidos, para que esse pudesse liquidar uma reclamatória trabalhista; isso sem contar as polêmicas e controvérsias que ocorreriam no curso da ação de exibição de documentos prevista nos artigos 396 a 404 do CPC caso a empresa se recusasse a apresentar determinado documento pedido pelo trabalhador.

Outro argumento pelo qual entendemos que a inicial não deverá ser líquida, é que o artigo 879, parágrafo segundo, continua mencionando que *a conta deverá ser elaborada e tornada líquida*, ou seja, se a liquidação deve ser feita logo na inicial, não haveria sentido em exigir a liquidação posterior.

3. DEFESA, AUDIÊNCIA, PREPOSTO

Aqui residem também uma série de preocupações e polêmicas a serem equalizadas.

A lei operou, nesse campo, claramente a favor do empregador, tornando no mínimo equânime, mas cremos que até com vantagens para a parte patronal, a relação processual, em termos de apresentação de defesa e comparecimento em audiência.

Assim, a exigência anterior de que o preposto seja empregado da empresa, que já havia sido suprimida para empregadores domésticos e para pequenas e micro - empresas, a teor da Súmula 377 do TST, agora generalizou. O artigo 843 ganhou um parágrafo 3º com a clara determinação de que o preposto não precisa ser empregado da parte reclamada. Ora, nesse caso, a presença do preposto profissional, não empregado, poderá ocorrer. Questiona-se porque o juiz do trabalho ouviria um preposto profissional, talvez até formado em direito, com cursos específicos, e que repetiria os mesmos argumentos para toda empresa que o contratasse, decorando, por exemplo, a defesa?

Em varas do interior e cidades com menos empresas poderemos ter a estranha situação de um preposto que fique na vara, a postos, indo sempre prestar o depoimento para as empresas, diante do mesmo juiz que terá que ouvir a mesma pessoa todas as vezes em que tomar depoimento do preposto.

Ainda, esse preposto profissional não empregado, caso multado por faltar com a verdade, poderá continuar indefinidamente representando empresas diante do juízo?

Mas a lei colocou outras normas benéficas ao empregador na audiência. A partir de sua entrada em vigor da norma

processual, conforme já ponderamos, tem-se que, ausente o representante da empresa, ainda assim o magistrado precisa aceitar a defesa e documentos. Ora, o artigo 765 da CLT autoriza o juiz a ouvir o preposto na audiência ou em qualquer momento do processo, sendo que, ausente o preposto, tal possibilidade fica anulada, mesmo assim, os termos da defesa precisarão ser levados em conta.

Por outro lado, a lei trouxe a cominação ao trabalhador ausente na audiência a imposição de custas (artigo 844, parágrafo 2º acrescido pela Lei).

Nessa seara, dada a hipossuficiência como regra, o princípio da economicidade determina ao Estado que não pode haver gasto maior do que a receita a ser auferida na cobrança, não há qualquer sentido em movimentar a máquina estatal para cobrar custas irrisórias, sendo que hoje já existe um teto mínimo para a cobrança, salvo engano em 20.000 reais (portaria 75/2012 MF), portanto, esse princípio deverá ser ponderado na execução de custas.

Com relação ainda à ausência do preposto, a questão que se apresenta é: presente o autor, ausente o preposto do réu, o procurador do réu poderá ouvir o trabalhador e procurar obter a confissão?

No caso pensamos que não, eis que ausente o preposto, ao trabalhador ficou impossibilitada a confissão real. Diante da nova lei, inclusive, ponderamos que a praxe de fazer uma audiência inicial, conciliatória e para apresentação defesa, tornou-se infrutífera e desnecessária, na medida em que não há obrigação de comparecimento de qualquer empregado da empresa e na medida em que o juiz terá mesmo assim que aceitar a defesa e documentos, que podem ser juntados até a audiência, ou seja, em qualquer momento posterior ao ajuizamento da demanda até a audiência, na forma do artigo 847, com o parágrafo único acrescido, ou seja, apresentada defesa e documentos antes da audiência, na audiência inicial *poderá não comparecer nem o preposto nem seu advogado, o que impede os fins conciliatórios,*inclusive, que eram um dos escopos da audiência inicial.

4. MULTAS PARA AS TESTEMUNHAS

A CLT em vigor prevê que a testemunha será multada caso se ausente sem justificativa quando intimada pelo juízo, em valor hoje de um salário mínimo. Em nossa experiência, tal multa dificilmente era aplicável para as testemunhas, ante a hipossuficiência evidente da esmagadora maioria das testemunhas, para evitar execuções infrutíferas e gastos para o Estado, contra o princípio da economicidade.

Pois a nova lei, ao transferir também para o texto da CLT as normas processuais civis já aplicáveis ao processo do trabalho por força do artigo 769 da CLT, previu expressamente multa para as testemunhas: *aplica-se a multa prevista no artigo 793-C desta Consolidação à testemunha que intencionalmente alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa.*

Ora, o texto enseja um subjetivismo na análise para aplicação da multa. Avaliar se houve "intenção" de alterar a verdade ou a omissão de fatos é tarefa complexa, e, por óbvio, a multa deverá ser aplicada mediante decisão fundamentada do magistrado. Nesse caso, a testemunha teria quais tipos de recursos? Pediria reconsideração? Utilizaria um mandado de segurança ou teria que recorrer

ordinariamente ao Tribunal? Lembre-se que no caso o advogado do autor ou do réu não teria a princípio procuração para atuar em nome da testemunha, sequer para colocar "protestos" caso a testemunha fosse multada em audiência e na ata, caso em que, primeiro, a testemunha teria que aceitar a representação.

Ponderamos ainda outra hipótese um pouco mais complicada: a testemunha ajuíza ação na justiça federal, contra a União, para anular a multa imposta pelo Juiz do Trabalho. Questões de competência e questões recursais, sem falar nas dificuldades para avaliar a fundamentação do magistrado, quando ele mesmo impôs a multa entendendo que houve intenção de faltar com a verdade, serão comuns.

O caminho aqui é, pensamos, a prudência e a fundamentação objetiva, aplicando a multa apenas em casos nos quais a circunstâncias autorizadora da multa salte aos olhos.

CONCLUSÃO?

A forma de pergunta implica que nada há que concluir nesse momento embrionário de análise dos novos dispositivos, a não ser que teremos muito debate, trabalho hermenêutico e de construção jurídica pela frente.

São essas as primeiras ponderações, sujeitas às críticas, polêmicas e alterações.

A ideia não é impor verdades, muito menos capitanear interpretações, mas a de construir, juntamente com os colegas Juízes do Trabalho e demais operadores do direito, uma hermenêutica que possibilite a aplicação da nova legislação, mas que mantenha os princípios e objetivos da justiça social.

PEDIDOS NA PETIÇÃO INICIAL TRABALHISTA APÓS A REFORMA

Roberto Dala Barba Filho

1. O conteúdo do pedido no processo civil e trabalhista

A Reforma Trabalhista sancionada pelo Presidente da República em 13 de julho de 2017 traz em seu corpo alterações que vão desde dispositivos de direito material individual do trabalho, passando por normas de direito coletivo e administrativo, até normas de processo do trabalho.

Observada a "vacatio legis" de 120 dias estabelecida no art. 6o da lei 13467/17, todas as suas alterações passam a entrar em vigor, sendo evidente que os efeitos mais imediatos serão sentidos no processo do trabalho, haja vista que, malgrado discussões eventuais que sempre ocorrem a respeito da aplicação de direito intertemporal, as normas processuais já passam a produzir seus efeitos tão logo entrem em vigor com a cessação da vacância.

As normas processuais também se sujeitam a regra "tempus regit actum", razão pela qual os fatos e atos processuais ocorridos e já consumados sob a vigência da legislação anterior não sofrem os efeitos das novas normas processuais que, não obstante, passam a reger os atos processuais futuros mesmo nas demandas já em andamento.

Quando se versa a respeito da petição inicial, contudo, a questão de direito intertemporal é muito mais simples, já que basta aferir qual a norma processual em vigor por ocasião do ajuizamento da demanda. Assim, ao se versar a respeito da disciplina dos pedidos na petição inicial trabalhista após a reforma, está a se tratar das petições iniciais de ações ajuizadas **após** o período da "vacatio legis".

Os requisitos da petição inicial trabalhista já eram disciplinados antes da reforma no art. 840, § 1o, da CLT, e continuam o sendo, permanecendo a admissão da apresentação da reclamatória tanto verbal quanto escrita. Houve, contudo, significativa e importante alteração quanto à parte do pedido na petição inicial, como se verifica a seguir:



Roberto Dala Barba Filho

Bacharel em Direito pela UFPR. Mestre em Direito pela PUC-PR. Juiz do trabalho no TRT da 9ª Região

> *Art. 840 - A reclamação poderá ser escrita ou verbal.*
> *§ 1o Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio,* ***o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor,*** *a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.* (negritei)

Antes da nova redação, o parágrafo em exame fazia alusão exclusivamente à necessidade do pedido, mas não fazia qualquer referência à certeza ou determinação, muito menos à indicação de valores.

Nesse aspecto, é conveniente notar que a própria exigência de certeza e determinação, ou mesmo o significado desta exigência, sempre foi objeto de debate doutrinário.

2. Certeza, determinação e liquidez

Com relação à certeza, sempre pairou poucas dúvidas a respeito de sua necessidade até de forma a viabilizar o exercício do direito de defesa pela parte adversa. Com efeito, seria virtualmente impossível qualquer delimitação efetiva dos limites da demanda e do objeto controvertido se todos os pedidos pudessem ser considerados simplesmente "implícitos". Neste sentido, a certeza implica necessariamente que o pedido deve ser antes de tudo expresso, além de especificado e individualizado na petição inicial. Vale destacar que mesmo que se demandasse coisa incerta (o que é extremamente raro no processo do trabalho), ainda assim seria necessária ao menos a indicação de gênero e quantidade do que é vindicado, na forma do art. 243, do Código Civil.

Curiosamente, o CPC de 1973 causou certa confusão nesse aspecto ao prever, em seu art. 286, que os pedidos deveriam ser certos **ou** determinados, como se a determinação do pedido pudesse ser um substituto ao requisito de certeza. A doutrina processualista como regra interpretou o dispositivo como uma dupla exigência, até mesmo porque seria logicamente impossível determinar um pedido sem que ele estivesse, ao mesmo tempo, expresso e individualizado.

Contudo, não obstante os alertas da doutrina a respeito do uso inapropriado da locução "ou", o legislador voltou a incorrer no mesmo equívoco inclusive no processo do trabalho, ao inseri-la no art. 852-B, I, da CLT, ao versar sobre procedimento sumaríssimo.

A exigência de determinação, por outro lado, sempre causou um pouco mais de embaraço. Isso porque por vezes interpreta-se a determinação como possuindo um conteúdo e significado próprio, enquanto por vezes interpreta-se como mero sinônimo de liquidez.

Manoel Antônio Teixeira Filho, por exemplo, entende que a determinação seria necessária para individualizar, especificar e desassemelhar o pedido de outros, embora admita também que pode significar simplesmente a apresentação do pedido sob a forma de quantia certa[1]. O problema é que a individualização e especificação do pedido parecem já estar inseridas no conceito de certeza, razão pela qual a sua inserção no conceito de determinação ficaria redundante ou inócua.

Essa confusão é tão corriqueira que Sérgio Pinto Martins, ao versar sobre certeza e

determinação no procedimento sumaríssimo, afirma que "a palavra determinada diz respeito à certeza do pedido", ou seja, transforma a exigência de pedido determinado em sinônimo de pedido certo, neutralizando-o, e depois procura explicar que a expressão "certo" no dispositivo na verdade se refere ao valor[2]. Isso mais cria problemas do que resolve, porque transforma "determinado" em sinônimo de certeza e "certo" em sinônimo de líquido. Melhor seria, nesse caso, simplesmente interpretar que pedido "certo" se refere à certeza e determinado se refere aí sim à liquidez.

Boa parte da celeuma, entretanto, está contida no pressuposto da discussão que é o dogma de que a norma não conteria expressões inúteis, procurando-se, então, conferir ao conceito de "determinado" um sentido diverso de "líquido" para justificar o fato de que a norma, tautologicamente, exige a determinação **e também** a indicação dos valores dos pedidos.

A verdade, contudo, é que deslocada a exigência de indicação do valor do conceito de pedido "determinado", o mesmo fica virtualmente esvaziado de conteúdo, razão pela qual parece realmente mais lógico estabelecer um vínculo direto entre o conceito de determinação e liquidez. Acompanho, assim, o entendimento de Cândido Dinamarco no sentido de que "diz-se certo o pedido quando individualizado em seus elementos o objeto sobre o qual se pretende o pronunciamento jurisdicional; líquido ou determinado, o pedido que faz tal indicação (número de cabeças de animal, determinado valor em dinheiro)"[3].

Do ponto de vista das pretensões de obrigação de pagar quantia certa, parece haver poucas dúvidas a respeito da ligação direta entre o conceito de determinação e de liquidação. A determinação pode se divorciar do conceito de liquidação nas pretensões relacionadas a obrigações de fazer, em especial quando infungíveis, ou ainda nas pretensões cujo objeto seja essencialmente declaratório. Nas pretensões que visam condenações de pagar, contudo, a única diferenciação que poderia ser feita neste aspecto é que a determinação pode se referir a um objeto cujo valor dependa de uma liquidação posterior, como seria o caso de um objeto cujo valor necessariamente dependa de uma liquidação por artigos ou por arbitramento (e.g. participação do empregado em direitos autorais ou de invenção), situações de exceção, contudo, que estão em grande parte previstas legalmente, como se verá a seguir.

Com o advento do Código de Processo Civil de 2015, boa parte dessa discussão restou facilitada porque a lei cindiu o conteúdo do art. 286 do CPC anterior e passou a estabelecer, de forma categórica, que o pedido deve ser certo (art. 322) e determinado (art. 324).

3. Exceções legais à certeza e determinação do pedido

No que se refere ao pedido certo, as exceções legais sempre foram os pedidos implícitos, que a jurisprudência e a doutrina processual trabalhista sempre admitiram também como aplicáveis ao processo do trabalho, tais como as prestações sucessivas (art. 323 do CPC), os juros e a correção monetária, assim como também parece claro que se aplicará o mesmo tratamento, após a reforma trabalhista, às verbas de sucumbência e honorários advocatícios, na forma do art. 322, § 1o, do CPC.

Há alguma discussão na doutrina

processual trabalhista se algumas pretensões específicas, tais como a incidência da multa prevista no art. 467, poderiam ser inseridas dentro do conceito de pedido implícito (o que entendo não ser o caso por absoluta ausência de previsão legal). A verdade, porém, é que mesmo quem assim entende estaria correndo um risco desnecessário se omitisse tal pedido com base neste entendimento, precisamente por se poder entender que não existe o pedido ou que o provimento extrapolaria os limites da demanda. Aliás, mesmo no que se refere aos pedidos que expressamente se entendem implícitos é conveniente que sejam abordados, até porque pode haver discussões incidentais a seu respeito (e.g. incidência de imposto de renda sobre juros de mora)[4].

No que concerne à determinação, o CPC manteve em sua atual redação as ressalvas que já existiam no Código de 1973 para autorizar a formulação de pedido genérico como se vê:

> *Art. 324. O pedido deve ser determinado.*
> *§ 1º É lícito, porém, formular pedido genérico:*
> *I - nas ações universais, se o autor não puder individuar os bens demandados;*
> *II - quando não for possível determinar, desde logo, as consequências do ato ou do fato;*
> *III - quando a determinação do objeto ou do valor da condenação depender de ato que deva ser praticado pelo réu.*
> *§ 2º O disposto neste artigo aplica-se à reconvenção.*

Como regra, no processo do trabalho, embora os pedidos observem o requisito de certeza, a determinação (no sentido de indicação de valores) não costumava ser observada. Isso se deve a vários fatores.

Primeiro, a informalidade processual trabalhista, que existia não apenas no plano de princípio jurídico, como também costumeiro e amparado legalmente, já que rigorosamente a CLT (nem qualquer outra regra processual trabalhista) exigia originariamente a determinação do pedido.

Segundo, o fato de que na origem do direito processual do trabalho sequer o valor da causa era um requisito essencial. Com efeito, a CLT sequer fazia alusão à necessidade de indicação do valor da causa, o que só passou a ser exigido por força da lei 5584/70, em razão da introdução do procedimento sumário, e, mesmo assim, autorizando que eventual omissão fosse sanada pelo magistrado.

Apenas por ocasião do advento do procedimento sumaríssimo, em 2000, passou-se a exigir a indicação de valor da causa no processo do trabalho, e, mais do que isso, valor da causa correspondente ao somatório dos pedidos líquidos deduzidos, naturalmente. Mas, ainda assim, limitado a este procedimento.

Com a reforma trabalhista há uma inversão, e a regra de exceção se transforma em regra geral e passa a exigir que o valor dos pedidos conste expressamente na petição inicial, sendo natural que o valor da causa corresponda ao somatório dos mesmos, sob pena de extinção sem julgamento do mérito, conforme §3o que a reforma introduz no art. 840, da CLT.

Apesar da inversão da regra geral que esta modificação gera, exame mais cauteloso e

ponderado sobre a questão não revela grandes dificuldades.

4. Prática de pedido líquido no processo do trabalho após a reforma

Uma das primeiras reações na doutrina e até nos comentários em corredores forenses que surgiu nesse caso foi a necessidade de uma generalização de cautelares de exibição de documentos de forma a verificar o eventual adimplemento de verbas que se pretende postular, sob o fundamento (verdadeiro) de que os recibos de pagamento como regra permanecem em poder do empregador (como, aliás, a maioria dos documentos relacionados ao contrato de trabalho).

Tome-se como exemplo um dos pedidos mais comuns no processo do trabalho, que é o pedido de pagamento de horas extras. O fundamento da necessidade da cautelar seria a aferição dos cartões de ponto e dos recibos de pagamento que estão na posse do empregador.

Nesse caso, em primeiro lugar, parte-se do suposto de que o Reclamante concorda que registrava corretamente a jornada nos cartões de ponto, haja vista que não tem sentido requerer a apresentação de documentos como condição para ajuizamento da demanda se a parte já impugna sua validade "ab initio".

Em segundo lugar é imperioso relembrar que o valor do pedido incide sobre a pretensão, e não sobre o resultado final que se obtém com o provimento, sendo certo, nesse cenário, que indicando a parte autora o valor da sua remuneração e a jornada média que entende que cumpria, a pretensão em si pode ser liquidada (não sendo crível – nem admissível como justificativa - que o empregado não seja capaz de, pelo menos, ter uma noção da quantidade de horas extras pagas no curso da contratualidade de forma a minimizar até a patamares desprezíveis eventuais abatimentos que afetem a sucumbência).

A solução, contudo, parece ser ainda mais simples do que essas hipóteses.

Ora, se a liquidação do pedido depende necessariamente da juntada aos autos de documentos que se encontram na posse da parte adversa, como cartões de ponto e recibos de pagamento, a aplicação da exceção contida no art. 324, III, do CPC, é manifesta. A autorização para pedidos genéricos nessas hipóteses é prevista na norma processual civil, e como a CLT não versa sobre as exceções ao pedido determinado, a aplicação da exceção do processo comum não encontra qualquer óbice.

O mesmo, aliás, pode ser dito das hipóteses em que não for possível determinar as consequências do ato ou fato como, por exemplo, um pedido de indenização por danos materiais por acidente de trabalhou ou doença ocupacional, já que nesse caso o valor da indenização depende da aferição de eventual perda de capacidade de trabalho, o que depende, por sua vez, da produção de prova pericial.

Evidente, assim, que mesmo após a reforma trabalhista aplicam-se ao processo do trabalho as exceções que autorizam pedidos genéricos na forma do art. 324, do CPC, especialmente nas hipóteses de seus incisos II e III, que parecem não apenas ser as mais corriqueiras no processo do trabalho, como também se referem às situações que tem causado mais angústia na perspectiva forense.

Vale destacar que isso não implica que o simples fato de incumbir à parte contrária

o ônus de fatos impeditivos, modificativos ou extintivos do direito postulado que todo pedido necessariamente será dependente de tais documentos, sob pena de se transformar o processo em um jogo de ônus ou, ainda pior, em mero mecanismo investigatório.

Existem vários pedidos que a própria parte pode liquidar desde o começo, como eventuais diferenças de FGTS (já que possui acesso aos extratos), ou ainda diferenças de eventuais verbas rescisórias (já que detém, como regra, cópia do TRCT), ou ainda diferenças sobre os próprios valores pagos nas hipóteses em que os documentos são fornecidos pela empresa ao trabalhador, tais como cópias de contracheque, reflexos de valores depositados em conta corrente "por fora" ou que a parte alega ter recebido em dinheiro, entre outros. Aliás, isso é tão claro que não faltam demandas sujeitas ao procedimento sumaríssimo no processo do trabalho, evidenciando ser plenamente possível a liquidação de diversos pedidos (inclusive relativos à jornada de trabalho), sem depender necessariamente da juntada de documentos pela parte adversa.

Além disso, nada impede que a partir do momento em que tais documentos sejam juntados aos autos seja determinada emenda à petição inicial para que os valores sejam então liquidados, até mesmo de forma a facilitar e agilizar o trâmite da demanda (podendo inclusive implicar desistência ou renúncia aos pedidos, conforme for o caso), como, ademais, sempre foi possível a apresentação de documentos incidentais no curso do processo por quem esteja na posse dos mesmos – com muito mais razão nas hipóteses em que eles são condição necessária para liquidação do feito.

Isso não significa que a ação cautelar de exibição de documentos seja inútil. Ela inclusive poderia ser mais utilizada, porém menos com a finalidade de se verificar eventual "quantum debeatur", e sim para apuração da própria certeza da pretensão. Um dos casos mais comuns que se verifica no processo do trabalho nesse sentido são os pedidos de diferenças de comissões pagas no curso da contratualidade, em que não raras vezes o pedido de diferenças (cujo valor a parte autora desconhece), está calcado precisamente no desconhecimento do trabalhador a respeito das regras de apuração e pagamento das comissões. A demanda é ajuizada postulando diferenças genéricas sob o fundamento de que rigorosamente o trabalhador sequer sabe como elas eram calculadas, os critérios, índices, alíquotas, condições de pagamento, entre outros.

É intuitivo que, se uma parte não sabe sequer como uma determinada verba é calculada, não existe a menor possibilidade de que o pedido decorrente seja certo, já que rigorosamente o desconhecimento da parte não permite sequer que ela afirme, com segurança, se efetivamente existem ou não diferenças em seu favor. Em situações como essa a exibição preparatória de documento seria extremamente útil, fornecendo à parte acesso aos documentos pertinentes aos pagamentos, produtividade e/ou disciplina regulamentar das verbas variáveis de forma a permitir a apuração da existência, ou não, de pretensas diferenças.

5. Conclusão

O advento de alterações legislativas que modificam regras existentes há décadas

naturalmente enseja apreensão por parte dos profissionais que atuam com o direito positivo, porém é importante relembrar que, por mais radicais que sejam as alterações promovidas, todas elas se inserem dentro de um ordenamento sistêmico, que sofrerá o influxo das alterações promovidas pela legislação, mas que também afetará a interpretação e aplicação das novas disposições legais. Assim, nesse texto se procurou precisamente lançar uma pequena luz nesse sentido em uma das alterações que tem causado mais apreensão naqueles que militam diariamente na seara trabalhista.

A exigência de formulação de pedidos determinados quanto ao seu valor implicará a necessidade de uma adaptação e reinvenção na prática processual trabalhista, tanto da parte autora (com mais ênfase), como também da parte ré para lidar com essa realidade e seus efeitos processuais. Mas não é uma exigência que surge como um oásis (ou uma tormenta) no meio do deserto, mas sim um elemento adicional em um cenário prévio já preenchido por diversos outros elementos que viabilizam a superação daqueles momentos em que a norma procura transformar o quadrado em um círculo.

---

[1] TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. **Curso de direito processual do trabalho.** Vol. II. São Paulo: LTr, 2009. p. 661

[2] MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 10a ed. São Paulo: Atlas, 2006.

[3] DINAMARCO, Cândido. **Instituições de direito processual civil.** 6a ed. Vol. II. São Paulo: Malheiros, 2009. p. 124

[4] Poderia ser citada também a discussão a respeito de qual índice deveria ser usado para fins de correção monetária, mas o texto da reforma também reforça a aplicação da TR para essa finalidade.

MARY SHELLEY E A REFORMA TRABALHISTA: UM FRANKENSTEIN A BRASILEIRA

Carolina Masotti Monteiro

Introdução

Segundo o Filme Frankenstein de Mary Shelley, baseado no livro desta renomada escritora inglesa, no século XVIII, Victor Frankenstein, um jovem aristocrata suíço, obcecado com a ideia de vencer a morte, vai estudar medicina, e, incentivado pelas experiências de seu professor, cria um ser composto por partes de diversos seres humanos, através da reanimação pelo uso de energia elétrica.

Dada a sua aparência grotesca, a criatura é abandonada por seu criador e promete vingança, cumprindo suas ameaças e causando grande transtorno na vida daquele.

Victor Frankenstein era um aristocrata suíço, criou uma aberração e a criatura voltou-se contra seu criador.

No Brasil do século XXI, Michel Temer[1],

1 Segundo o site Wikepedia, Michel Temer nasceu em 23 de setembro de 1940 em Tietê, interior do estado de São Paulo, e foi criado em um ambiente rural. Filho de Nakhoul "Miguel" Elias Temer Lulia e Marchi Barbar Lulia, é o caçula de oito irmãos. Católicos maronitas, seus pais e três irmãos mais velhos deixaram Betabura (Btaaboura), distrito de Koura, no norte do Grande Líbano, em 1925, e mudaram-se para o Brasil para fugirem dos problemas do pós-Primeira Guerra Mundial. No novo país, seu pai comprou uma chácara em Tietê e instalou uma máquina de beneficiamento de arroz e café, que rapidamente possibilitou a ascensão econômica da família. Os costumes da região originária de sua família sempre estiveram presentes em sua vida. Temer não domina a língua árabe, mas consegue compreender o assunto de uma conversa nesse idioma. No decorrer de sua vida, visitou duas vezes a cidade natal de seus pais; a principal rua de Btaaboura chama-se "Michel Tamer (sic), vice-presidente do Brasil" Durante a infância, Temer sonhava em ser pianista, o que não pôde ser possível por não haver professores em sua cidade. Na adolescência, desejava ser escritor. Depois de ficar em recuperação nas disciplinas de química e física em seu primeiro ano de colegial, desistiu do "curso científico", que priorizava ciências exatas e biológicas. Em 1957, mudou-se para a cidade de São Paulo para concluir o colegial do "estilo clássico", formado principalmente por disciplinas das áreas de humanas e letras. Em 1959, seguindo os passos de quatro irmãos mais velhos, ingressou na Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Em seu ano de calouro, envolveu-se com a política estudantil ao tornar-se o segundo-tesoureiro do Centro Acadêmico XI de Agosto. No ano de 1962, concorreu à presidência do CA, mas foi derrotado por uma diferença de 82 votos. Um ano depois, graduou-se em direito pela USP. Temer manteve-se neutro diante do golpe de 1964, e, com o início da ditadura, afastou-se

Carolina Masotti Monteiro

Professora Universitária, especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Universidade de São Paulo – USP

atual presidente em exercício, obcecado com a ideia de modernização, sob a justificativa de crise, propõe sete alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) apresentando o Projeto de Lei 6787/2016[2].

Rogério Marinho, relator da Reforma ao receber o Projeto de Lei encampado por Michel Temer, propõe a reforma de mais de 100 artigos da CLT sob o argumento da modernização, da viabilidade econômica dado o momento de crise, criação de novos postos de trabalho e maior liberdade para o empregado, que hoje é visto como um semi-inimputável.

O que se pretende com o presente artigo é demonstrar que, tal qual aconteceu com Victor Frankenstein, a alteração despropositada da CLT, sem atenção à sua principiologia, suas nuances, sem reconhecer que o Direito do Trabalho funciona como um sistema coeso e que este deve ser mantido gerará uma aberração jurídica e esta se voltará contra seus criadores, causando o efeito contrário do que se tem gritado aos quatro cantos: haverá grandes transtornos e caos social.

1. DOS ARGUMENTOS TRAZIDOS PARA JUSTIFICAR O PL 6787/2016

O parecer final da Câmara dos Deputados enviada ao Senado Federal, com 132 páginas, busca justificar esta "mini" reforma trazendo como objetivos:

> "aprimorar as relações do trabalho no Brasil, por meio da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores, atualizar os mecanismos de combate à informalidade da mão-de-obra no país, regulamentar o art. 11 da Constituição Federal, que assegura a eleição de representante dos trabalhadores na empresa, para promover-lhes o entendimento direto com os empregadores, e atualizar a Lei n.º 6.019, de 1974, que trata do trabalho temporário"[3]

Além disso, no parecer constaram as diversas audiências públicas, seminários e um item intitulado "outras reuniões e debates", sendo estes superiores em quantidade de audiências e seminários e nos quais constavam como participantes majoritários os representantes da classe empresarial.

De acordo com o parecer supra citado, foram realizados os seguintes eventos por esta Comissão:

1. Audiências Públicas (totalizando 17):

1.1. Audiência Pública, realizada no dia 16 de fevereiro, para oitiva dos seguintes convidados: Senhor Ronaldo Nogueira, Ministro de Estado do Trabalho; Senhor Ives Gandra da

do movimento estudantil. Mais tarde, em relação ao seus anos como estudante na USP, declarou: "Confesso que durante a faculdade fiz muita política universitária, então embora estudasse, sobrava pouco tempo para estudar para não ser reprovado."Em 1974, concluiu doutorado em direito público na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP).] Nesta especialização, foi orientado pelo professor de direito administrativo Celso Antônio Bandeira de Mello e sua tese virou seu primeiro livro: Território Federal nas Constituições Brasileiras, publicado pela Revista dos Tribunais. Fonte: https://pt.wikipedia.org/wiki/Michel_Temer, acessado em 07 de maio de 2017.

2 http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1520056&filename=Tramitacao-PL+6787/2016

3 http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961&filename=PRL+1+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016

Silva Martins, Presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST); e o Senhor Ronaldo Curado Fleury, Procurador-Geral do Trabalho.

1.2. Audiência Pública, realizada no dia 21 de fevereiro, para oitiva dos seguintes convidados: Senhor Walmir Oliveira da Costa, Ministro do TST; Senhor Renan Bernardi Kalil, Procurador do Trabalho, Vice-Coordenador da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical (Conalis) do Ministério Público do Trabalho (MPT); Senhor Admilson Moreira dos Santos, representante do Ministério do Trabalho (MTb); e Senhor José Eduardo Pastore, advogado trabalhista.

1.3. Audiência Pública, realizada no dia 7 de março, para debate com as Centrais Sindicais, com a presença dos seguintes convidados: Adilson Gonçalves Araújo, Presidente da Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB); Antonio Fernandes dos Santos Neto, Presidente da Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB); João Carlos Gonçalves, Secretário-Geral da Força Sindical; Vagner Freitas, Presidente da Central Única dos Trabalhadores (CUT); Ricardo Patah, Presidente da União Geral dos Trabalhadores (UGT) e Geraldo Ramthun, representante da Nova Central Sindical dos Trabalhadores (NCST).

1.4. Audiência Pública, realizada no dia 8 de março, para debate com as confederações patronais, com a presença dos seguintes convidados: Cristiano Zaranza, Assessor Jurídico da Comissão Nacional do Trabalho e Previdência da Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil (CNA); Ivo Dall'Acqua Júnior, representante da Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC); Daniele Bernardes, representante da Confederação Nacional do Transporte (CNT); Alexandre Venzon Zanetti, Assessor jurídico da Confederação Nacional da Saúde Hospitais, Estabelecimentos e Serviços (CNS); Damião Cordeiro, Gerente de Relações Institucionais da Confederação Nacional das Instituições Financeiras; representante da Federação Brasileira de Bancos (Febraban) e Alexandre Furlan, Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho e Desenvolvimento Social da Confederação Nacional da Indústria (CNI).

1.5. Audiência Pública, realizada no dia 9 de março, para oitiva dos seguintes convidados: Vólia Bonfim Cassar, Desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ); Cristiano Paixão Araújo Pinto, Procurador Regional do Trabalho; Hiroyuki Sato, Diretor Executivo de Assuntos Tributários, Relações Trabalhistas, Ação Política e Financiamentos da Associação Brasileira da Indústria de Máquinas e Equipamentos (Abimaq); José Pastore, Professor da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo (USP).

1.6. Audiência Pública, realizada no dia 14 de março, para oitiva dos seguintes convidados: Magda Barros Biavaschi, Desembargadora, pós doutora em Economia do Trabalho e pesquisadora do Cesit/Unicamp; Bruno Breithaup, Presidente da Fecomércio/SC; José Zeferino Pedroso, Presidente da Faesc e Secretário Geral da CNA; Glauco José Corte, Presidente da Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina (Fiesc) e Membro do Conselho Industrial da CNI; Roberto Antonio Von Der Osten, Presidente da Confederação Nacional dos Trabalhadores no Ramo Financeiro (Contraf); Alci Matos Araujo, Presidente da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Comércio e Serviços (Contracs); e Clemente

Ganz Lúcio, Diretor Técnico do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese).

1.7. Audiência Pública, realizada no dia 15 de março, sobre o tema "Teletrabalho", para oitiva dos seguintes convidados: Álvaro Melo, Ex-presidente da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (Sobratt); Wolnei Tadeu Ferreira, Presidente da Sobratt; Hugo Cavalcanti Melo Filho, Juiz do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT/PE); Luiz Antonio Colussi, Diretor de Assuntos Legislativos da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra); e Edgar Serrano, Presidente da Federação Nacional das Empresas de Informática (Fenainfo).

1.8. Audiência Pública, realizada no dia 16 de março, para oitiva dos seguintes convidados: Delaíde Alves Miranda Arantes, Ministra do TST; Germano Silveira de Siqueira, Presidente da Anamatra; Thais Mendonça Aleluia da Costa, Juíza do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (TRT/BA); Angelo Fabiano, Presidente da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT); e Hélio Zylberstajn, Professor da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da USP.

1.9. Audiência Pública, realizada no dia 21 de março, sobre o tema "Trabalho intermitente", para oitiva dos seguintes convidados: Felipe Calvet, Juiz da 8ª Vara do Trabalho de Curitiba; Luís Antônio Camargo de Melo, Subprocurador-Geral do Trabalho; Jorge Luiz Souto Maior, Professor de Direito do Trabalho da USP; Paulo Solmucci Júnior, Presidente da Associação Brasileira de Bares e Restaurantes (Abrasel); e Moacyr Roberto Tesch Auersvald, Presidente da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade (Contratuh).

1.10. Audiência Pública, realizada no dia 22 de março, sobre o tema "Soluções extrajudiciais", com a presença dos seguintes convidados: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Ministro do TST; Gustavo Tadeu Alckmin, Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ); Carlos Henrique Bezerra Leite, Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (TRT/ES); Ricardo Gebrim, ExPresidente do Sindicado dos Advogados do Estado de São Paulo; Ermínio Alves de Lima Neto, Vice-Presidente Executivo da Central Brasileira do Setor de Serviços (Cebrasse); e NelsonMannrich, Professor da (USP).

1.11. Audiência Pública, realizada no dia 23 de março, sobre o tema "Súmulas e segurança jurídica", com a presença dos seguintes convidados: Maurício Godinho Delgado, Ministro do TST; João Bosco Pinto Lara, Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT/MG); José Maria Quadros de Alencar, Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT/PA); Carlos Fernando da Silva Filho, Presidente do Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho (Sinait); e Antônio Galvão Peres, Doutor em Direito do Trabalho pela USP.

1.12. Audiência Pública, realizada no dia 28 de março, sobre o tema "Trabalho temporário", com a presença dos seguintes convidados: James Magno Araújo Farias, Presidente do Colégio de Presidentes e Corregedores dos Tribunais Regionais do Trabalho (Coleprecor) e do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região (TRT/MA); André Gambier Campos, Representante do Instituto de Pesquisa

Econômica Aplicada (Ipea); Maximiliano Garcez, Representante da Associação Latino-Americana de Advogados Laboralistas (Alal/Brasil); Roberto Luis Olinto Ramos, Diretor de Pesquisa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE); Aparecido Inácio Ferrari de Medeiros, Representante da Associação dos Advogados Trabalhistas de São Paulo (AATSP).

1.13. Audiência Pública, realizada no dia 29 de março, com a presença dos seguintes convidados: Vander Morales, Presidente da Federação Nacional dos Sindicatos de Empresas de Recursos Humanos, Trabalho Temporário e Terceirizado (Fenaserhtt); Maria Isabel Caetano dos Reis, Presidente do Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio, Conservação, Trabalho Temporário, Prestação de Serviços e Serviços Terceirizáveis no Distrito Federal (Sindiserviços); Edson Carneiro da Silva, Secretário-Geral da IntersindicalCentral da Classe trabalhadora; Márcia dos Santos Costantini, Diretora Regional da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH).

1.14. Audiência Pública, realizada no dia 30 de março, com a presença dos seguintes convidados: Thereza Christina Nahas,Juíza do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT/SP); Cézar Britto, Ex-Presidente da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB); José Augusto Lyra, Advogado e professor; Siderlei Silva de Oliveira, Presidente da Confederação Brasileira Democrática dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação (Contac); Alexandre Sampaio de Abreu, Presidente do Conselho Empresarial de Turismo e Hospitalidade da CNC e Federação Nacional de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares (FNHRBS); Lourival Figueiredo Melo, Diretor Secretário-Geral da Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio (CNTC); e Narciso Figueiroa Jr., Assessor Jurídico da Associação Nacional do Transporte de Cargas e Logística (NTC&Logística).

1.15. Audiência Pública, realizada no dia 4 de abril, com a presença dos seguintes convidados: Francisco José Gomes da Silva, Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (TRT/CE); Bento Herculano Duarte Neto, Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (TRT/RN); Luiza Batista Pereira, Presidente da Federação Nacional das Empregadas Domésticas (Fenatrad); Márcio Pochman, Professor de Economia da Universidade Estadual de Campinas; Sergio Paulo Gallindo, Presidente executivo da Associação Brasileira das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação (Brasscom).

1.16. Audiência Pública, realizada no dia 5 de abril, com a presença dos seguintes convidados: Raimar Rodrigues Machado, Presidente em exercício da Comissão Nacional de Direitos Sociais do Conselho Federal da OAB; Carlos Roberto Lupi, Presidente Nacional do PDT e Ex-Ministro do Trabalho; Rodrigo Dias da Fonseca, Juiz Titular da 1ª Vara do Trabalho de Itumbiara (TRT/GO); Tatau Godinho, Ex-Secretária de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres do Ministério da Justiça; Jorge Boucinhas Filho, Advogado Trabalhista e Professor da Fundação Getúlio Vargas (FGV).

1.17. Audiência Pública, realizada no dia 6 de abril, com a presença dos seguintes convidados: Almir Pazzianotto, ExMinistro do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho; Ricardo Antônio Mohallem, Primeiro Vice-Presidente do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região; Miguel Rossetto, ExMinistro do

Trabalho; Peter Poschen, Diretor da Organização Internacional do Trabalho – OIT; Mauro de Azevedo Menezes,Advogado Trabalhista.

Quanto aos seminários, de acordo com o parecer foram realizados ao todo sete, sendo distribuídos da seguinte forma:

2. Seminários:

2.1. Seminário Estadual no Espírito Santo, realizado em 20 de março, para debater a "Reforma trabalhista e seus impactos para os trabalhadores e o mercado de trabalho", com a presença dos seguintes convidados: Mário Ribeiro Cantarino Neto, Desembargador, Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (TRT/ES); Estanislau Tallon Bozi, Procurador Chefe da Procuradoria Regional do Trabalho da 17ª Região (PRT/ES); Alcimar das Candeias da Silva, Superintendente do Trabalho no Estado do Espírito Santo; Homero Junger Mafra, Presidente da OAB/ES; Carlos Roberto Casteglione Dias, Secretário de Estado de Trabalho, Assistência e Desenvolvimento Social do Espírito Santo; Regis Mattos Teixeira, Secretário de Estado de Economia e Planejamento do Espírito Santo; Otto Fernando M. Baptista, Presidente do Sindicato dos Médicos do Espírito Santo; Jonas Rodrigues de Paula, Presidente do Sindicato dos Professores do Espírito Santo; Marcos Guerra, Presidente da Federação das Indústrias do Estado do Espírito Santo (Findes); José Lino Sepulcri, Presidente da Fecomércio/ES; Jasseir Alves Fernandes, Presidente da CUT/ES; Alexandro Martins Costa, Presidente da Força Sindical/ES; Haylson de Oliveira, Presidente do Sindicato dos Servidores Públicos do Estado do Espírito Santo (Sindipúblicos/ES).

2.2. Seminário Estadual no Rio de Janeiro, realizado em 20 de março, para debater a "Reforma Trabalhista e seus impactos para os trabalhadores e o mercado de trabalho", com a presença dos seguintes convidados: Sayonara Grilo Coutinho Leonardo da Silva, Desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ); Lisyane Chaves Motta, Procuradora Regional do Trabalho da 1ª Região (PRT/RJ); Marcus Vinicius Cordeiro, Presidente da Comissão de Justiça do Trabalho OAB/RJ.

2.3. Seminário Estadual em Minas Gerais, realizado em 24 de março, para debater a "Reforma trabalhista e seus impactos para os trabalhadores e o mercado de trabalho", na Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais.

2.4. Seminário Estadual no Rio Grande do Sul, realizado em 24 de março, para debater a "Reforma trabalhista e seus impactos para os trabalhadores e o mercado de trabalho", na Assembleia Legislativa do Estado do Rio Grande do Sul.

2.5. Seminário Estadual no Ceará, realizado em 3 de abril, para debater a "Reforma Trabalhista e seus impactos para os trabalhadores e o mercado de trabalho", realizado na Assembleia Legislativa do Estado do Ceará, com a presença dos seguintes convidados: Representante do Ministério do Trabalho; Luiz Gastão Bittencourt da Silva, Presidente da Fecomércio/CE; Cláudia Maria Meneses Brilhante Maia,Diretora Institucional da Fecomércio/CE; Cristian Giuriato, Diretor da Regional Nordeste da Associação Brasileira do Trabalho Temporário (Asserttem).

2.6. Seminário Estadual em São Paulo, realizado em 10 de abril, para debater a "Reforma Trabalhista e seus impactos para os trabalhadores e o mercado de trabalho",

realizado na Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo, com a presença dos seguintes convidados: Marília de Castro, Coordenadora Institucional da Associação Comercial de São Paulo (ACSP); Paulo Skaf, Presidente da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP); Rogério Grof, Diretor Jurídico do Sindicato das Micro e Pequenas Indústrias de São Paulo (Simpi); Ricardo Patah, Presidente da União Geral dos Trabalhadores (UGT).

2.7. Seminário Estadual na Bahia, realizado em 10 de abril, para debater a "Reforma Trabalhista e seus impactos para os trabalhadores e o mercado de trabalho", realizado na Assembleia Legislativa do Estado da Bahia, com a presença dos seguintes convidados: Rosemeire Lopes Fernandes, Presidente Associação dos Magistrados do Trabalho 5ª Região da Bahia (Amatra 5); Cedro Silva, Presidente da Central Única dos Trabalhadores no Estado da Bahia (CUT/BA); Aurino Pedreira, Presidente da Central dos Trabalhadores e das Trabalhadoras do Brasil no Estado da Bahia (CTB/BA); Rosival Leite, Coordenador-Geral da Federação dos Trabalhadores na Agricultura Familiar do Estado da Bahia (Fetraf/BA); Cláudio Bastos, residente da Federação dos Trabalhadores e Trabalhadoras na Agricultura no Estado da Bahia (Fetag/BA); Olivia Santana, Secretária Estadual da Secretaria do Trabalho, Emprego e Esporte (Setre); e Mauro Menezes, advogado trabalhista.

No que tange ao item 3 do parecer que tratou de "outras reuniões e debates", foram realizados 40, assim distribuídos:

3. Outras reuniões e debates:

3.1. Audiência com o Sr. Carlos Silva, Presidente do Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho (Sinait); Sr. Ângelo Fabiano, Presidente da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT); Sra. Rosa Jorge e Sra. Ana Cláudia Bandeira, no dia 7 de fevereiro de 2017.

3.2. Audiência com a Sra. Fabíola Xavier, Diretora Executiva do Instituto para o Desenvolvimento do Varejo (IDV); Sr. Guilherme Farhat, Consultor do IDV; e Sr. Carlos Ely, Membro do Conselho do IDV e Diretor do Walmart Brasil, no dia 14 de fevereiro de 2017.

3.3. Audiência com o Sr.Levi Fernandes Pinto, Presidente da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Comércio (CNTC), no dia 14 de fevereiro de 2017.

3.4. Audiência com o Sr. Artur Bueno, Presidente do Fórum Sindical dos Trabalhadores (FST) e Assessoria Técnica, no dia 14 de fevereiro de 2017.

3.5. Audiência com o Sr. Juiz Dr. Germano Siqueira, Presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), e Sr. Dr. Luiz Colussi, Diretor Legislativo da Anamatra, no dia 14 de fevereiro de 2017.

3.6. Reunião de trabalho com o "Grupo de estudos sobre a modernização da legislação trabalhista", criado pelo Ministério do Trabalho, com a participação do Senhor Ministro do Trabalho e de representantes das Centrais Sindicais, no dia 16 de fevereiro.

3.7. Reunião na Confederação Nacional do Comércio (CNI), com os seguintes participantes: Sr. Robson Braga de Andrada, Presidente da CNI; Sr. Amaro Sales de Araújo, Presidente da Federação das Indústrias do Estado do Rio Grande do Norte (FIERN) e Diretoria Executiva, no dia 21 de fevereiro de 2017.

3.8. Audiência com o Dr. Márcio Novaes, Diretor Corporativo da Record TV e Vice-

Presidente da Abratel, no dia 22 de fevereiro de 2017.

3.9. Audiência com o Sr. Ministro do Supremo Tribunal Federal (STF) Gilmar Mendes, no dia 22 de fevereiro de 2017.

3.10. Debate na Federação das Indústrias do Rio Grande do Norte (Fiern), no dia 3 de março de 2017.

3.11. Audiência com a Professora Amábile Pacios, Diretora da Federação Nacional das Escolas Particulares (Fenep); o Sr. Arthur Sperandeo, Presidente da Associação Nacional dos Centros Universitários (Anaceu); o Sr. Paulo Cardim, Reitor e Mantenedor da BELAS ARTES - Instituição com 91 anos dedicados à Educação; o Sr. Antônio Veronezi, Mantenedor da Universidade de Santo Amaro (Unisa), e a Sra. Michele Louise Moura, Assessora Parlamentar de todas as instituições, no dia 7 de março de 2017.

3.12. Audiência com a Sra. Márcia Constantini, Presidente da Associação Brasileira do Trabalho Temporário (Asserttem), no dia 7 de março de 2017.

3.13. Audiência com os Senhores Italo Jordi e Sr. Claudio Gastal, Presidente do Movimento Brasil Competitivo, no dia 7 de março de 2017.

3.14.Audiência com o Sr. José Roberto Covac, Diretor Jurídico do Sindicato das Entidades Mantenedoras de Estabelecimentos de Ensino Superior no Estado de São Paulo (Semesp); Sra. Raquel Torcane Cicate, assessora jurídica do Semesp, e Sr. Antonio Veroneze, Diretor do Semesp, e Reitor da Unisa, no dia 7 de março de 2017.

3.15. Acompanhamento de Reunião no Fórum Interinstitucional em Defesa do Direito do Trabalho (FIDS), composto por 40 entidades representativas, no dia 8 de março de 2017.

3.16. Reunião no Conselho Nacional de Lojistas de Shopping Centers e Entidades (Conecs) com os seguintes participantes: Sr. George Ramalho do Sindicato do Comércio (RN); Sr. Edson Castro do Sindivarejista (Brasília); Sr. Nadim Donato do Sindilojas (BH); Sr. Paulo Kruise do Sindilojas (Porto Alegre); Sr. Guto do Sindilojas (Campinas); Sr. Fred do Sindilojas (Recife); Sr. Paulo Motta do Sindilojas (Bahia); Sr. Joy Colares do Sindilojas (Belém); Sr. Iesser Lauar do Sindicomércio (Teófilo Otoni), e Sra. Cinara Machado da Dominium Consultoria, no dia 14 de março de 2017.

3.17. Audiência com o Sr. Sergio Sgobbi, Diretor de Relações Institucionais da Associação Brasileira das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação (Brasscom), no dia 14 de março de 2017.

3.18. Audiência com o Sr. Rogério, Presidente da Rede Sarah, no dia 14 de março de 2017.

3.19. Reunião com a Embaixadora Marlene Fernández, VicePresidente de Relações Governamentais da Arcos Dourados (McDonald's América Latina), e com o Sr. Mario Marconini, Diretor-Presidente da Teneo Holdings no Brasil, no dia 15 de março de 2017.

3.20. Palestra no Conselho de Emprego e Relações de Trabalho da Federação do Comércio de São Paulo (CERT) do qual fazem parte vários profissionais de relações do trabalho e empresários do setor do comércio e serviços e que reúne 12 milhões de trabalhadores, no dia 17 de março de 2017.

3.21. Reunião com o Sr. Flávio Rocha, Presidente do Instituto para o Desenvolvimento do Varejo (IDV), no dia 17 de março de 2017.

3.22. Reunião com empresários na

Câmara de Dirigentes Lojistas (CDL) de Natal, no dia 20 de março de 2017.

Reunião na Câmara Americana de Comércio Brasil-Estados Unidos (Amcham), no dia 21 de março de 2017.

3.23. Audiência com o Sr. Otávio Vieira Filho, Presidente da Associação Nacional das Empresas de Transportes Urbanos NTU), no dia 21 de março de 2017.

3.24. Audiência com o Sr. José Márcio Camargo, Docente da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro e Economista, no dia 21 de março de 2017.

3.25.Reunião com o Sr. Clésio Andrade, Presidente da Confederação Nacional do Transporte (CNT), e com os Presidentes das Confederações Patronais, no dia 21 de março de 2017.

3.26. Reunião com o Sr. Antonio Megale, Presidente da Associação Nacional dos Fabricantes de Veículos Automotores (Anfavea); Sr. Ricardo Martins, Vice-Presidente da Anfavea; Sr. Adauto Duarte, Coordenador da Comissão de Assuntos Trabalhistas da Anfavea; Sr. Aurélio Santana, Diretor Executivo da Anfavea, e Sr. Leandro Araújo, Analista de Relações Governamentais da Anfavea, no dia 22 de março de 2017.

3.27. Audiência com o Dr. Paulo Boal, Presidente da Associação dos Magistrados do Trabalho da 9ª Região (Amatra 9), no dia 23 de março de 2017.

3.28. Audiência com o Sr. Edgar Segato Neto, Presidente da Federação Nacional das Empresas Prestadoras de Serviços de Limpeza e Conservação (Febrac), e Sr. Jeferson Furlan, Presidente da Federação Nacional das Empresas de Segurança e Transporte de Valores (Fenavist), no dia 28 de março de 2017.

3.29. Audiência com a Sra. Cassia Carvalho, Executive Director, Brazil-U.S. Business Council da Seção Americana do Conselho Empresarial Brasil-Estados Unidos, no dia 28 de março de 2017.

3.30. Audiência com o Sr. Gilson Reis, Coordenador Geral da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino (Contee), e com o Sr. Celso Napolitano, Presidente da Federação dos Professores do Estado de São Paulo (Fepesp), no dia 28 de março de 2017.

3.31. Audiência com o Sr. Antônio Neto, Presidente da Central de Sindicatos Brasileiros (CSB), e Sr. Álvaro Egea, Secretário Geral da CSB, no dia 28 de março de 2017.

3.32. Workshop da Reforma Trabalhista, na Confederação da Agricultura e Pecuária (CNA Brasil), com a presença do Sr. Ministro do Tribunal Superior do Trabalho Ives Gandra Martins Filho e Deputado Nilson Leitão, no dia 28 de março de 2017.

3.33. Reunião com o Deputado Daniel Vilela e o Sr. Esteves Colnago, Secretário Executivo Adjunto do Ministério do Planejamento, no dia 28 de março de 2017.

3.34. Audiência com o Sr. Cicero Araújo, Diretor de relações governamentais do banco Itaú Unibanco S/A, no dia 29 de março de 2017.

3.35. Audiência com o Sr. Jorge Steinhilber, Presidente do Conselho Federal e Educação Física, no dia 29 de março de 2017.

3.36. Audiência com o Dr. Ricardo Albergard, Diretor do Comitê de Incentivo da Associação de Marketing Profissional (Ampro); Sr. Raphael Rodrigues, Diretor de Relações Institucionais da Ampro, e Sr. Luiz Alberto de Salles Oliveira, Diretor do Comitê de Incentivo da Ampro, no dia 29 de março de 2017.

3.37. Reunião com o Deputado Roberto Lucena e o Sr. Ricardo Patah, Presidente da União Geral dos Trabalhadores, no dia 29 de março de 2017.

3.38.Reunião com o sr. Rogério Fernandes do PSDB Sindical de Minas gerais, no dia 29 de março de 2017.

3.39. Reunião com o Sr. Marco Polo de Mello Lopes, Presidente Executivo do Instituto Aço Brasil, e Sr. Mario Sergio Ainsworth Lopes, Gerente de Assuntos Legislativos, no dia 4 de abril.

3.40. Debate com o Grupo de Líderes Empresariais (Lide), no dia 10 de abril de 2017.[4]

Dado o montante vultuoso de representantes do capitalismo financeiro e industrial, já resta evidenciado o real interesse por trás desta reforma trabalhista, de modo que não é a modernização, nem tampouco avançar na legislação e tão somente a precarização dos direitos trabalhistas.

Isso porque, mesmo que se pudesse levantar a argumentação de que ocorreram audiências públicas para debater as reformas trabalhistas contendo representantes do MPT, ANAMATRA, contando com advogados, sindicatos, centrais sindicais e outros operadores do Direito, é certo que foram em número reduzido (17) se comparadas com as reuniões e debates (item 3) realizadas com a classe patronal, no total de 33.

Não obstante, nas 17 audiências Públicas realizadas é nítida a representatividade dos grupos empresariais, como a ocorrida no dia 8 de março, para debate com as confederações patronais, com a presença dos seguintes convidados: Cristiano Zaranza, Assessor Jurídico da Comissão Nacional do Trabalho e Previdência da Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil (CNA); Ivo Dall'Acqua Júnior, representante da Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC); Daniele Bernardes, representante da Confederação Nacional do Transporte (CNT); Alexandre Venzon Zanetti, Assessor jurídico da Confederação Nacional da Saúde Hospitais, Estabelecimentos e Serviços (CNS); Damião Cordeiro, Gerente de Relações Institucionais da Confederação Nacional das Instituições Financeiras; representante da Federação Brasileira de Bancos (Febraban) e Alexandre Furlan, Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho e Desenvolvimento Social da Confederação Nacional da Indústria (CNI).

Assim, evidente esta reforma busca atender aos anseios do capital e não do trabalhador.

Não obstante, a leitura do parecer é indigesta para a maioria dos estudiosos da área trabalhista.

Ao avançar ao longo de cada parágrafo há um misto de sensações, começando pela surpresa, passando pelo sarcasmo, seguido pela descrença e terminando com a decepção e indignação pelos argumentos falaciosos e sem embasamento algum para culminar no descalabro do direito do trabalho.

Sobre o parecer o professor Jorge Luiz Souto Maior publicou brilhante artigo desmistificando todas as maldades falaciosas transvestidas de argumentos para destruir o direito

4 Páginas 2 a 16 do parecer, acessado através do sítio: http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961&filename=PRL+1+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016, acessado em 07/07/2017

dos trabalhadores, que deve ser de leitura obrigatória a todos que querem compreender esta temática.[5]

Nas palavras do professor Jorge,:

> "O que resta bastante claro é que o Parecer foi escrito e pensado considerando, unicamente, o interesse que já se tornou um clássico das relações de trabalho no Brasil, que é o de explorar o trabalho dentro de padrões que afastam, por completo, a mínima incidência do projeto de Estado Social Democrático fixado na Constituição de 1988, a qual, por isso mesmo, além da "velha CLT", resta sob grave ameaça. Não há, concretamente não há, nenhum dispositivo do Substitutivo, que acompanha o Parecer (Retório) da "reforma", que expresse a tentativa de ao menos minimizar as angústias vividas pelos trabalhadores no ambiente de trabalho ou de melhorar a condição social destes, o que revela a total parcialidade e, consequentemente, ilegitimidade da proposta.[6]

Tendo esta concepção em mente, traçaremos em linhas gerais algumas das principais alterações preconizadas por este nefasto projeto de lei.

2. DO DESRESPEITO À PRINCIPIOLOGIA DO DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho é um Direito Social cuja principal função é a de corrigir as distorções originadas pelo capitalismo através do surgimento da classe trabalhadora, que, destituída de propriedade e dos meios de produção, aliena sua força de trabalho para o capitalista proprietário destes[7].

O Direito deve ser visto como um instrumento de Justiça Social e, como tal:

> quando se fala em direito, que fora especificamente criado, com o objetivo de inibir as injustiças provocadas pela desigualdade negocial entre trabalhadores e empresários, como ocorreu com o Direito do Trabalho, a própria sobrevivência deste direito como ramo jurídico autônomo está condicionada à preservação de seu princípio básico, qual seja a preocupação com a Justiça Social. Um direito do trabalho, que na aplicação concreta, produza resultados injustos, perde, plenamente o seu sentido.[8]

Entende-se o direito do trabalho, diante dos aspectos históricos arraigados deste instituto, como modelo jurídico responsável por minimizar as injustiças sociais, agravadas no período da Revolução industrial, sendo necessário pensá-lo sob o prisma da justiça social, sendo esta, inclusive, seu princípio

5 Trata-se do artigo PL 6787/16: sobre um Parecer de leigos para ignorantes; ou de ignorantes para leigos, publicado em 16/04/2017 e disponível em: http://www.jorgesoutomaior.com/blog/pl-678716-sobre-um-parecer-de-leigos-para-ignorantes-ou-de-ignorantes-para-leigos#_edn1

6 SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. PL 6787/16: sobre um Parecer de leigos para ignorantes; ou de ignorantes para leigos, publicado em 16/04/2017 e disponível em: http://www.jorgesoutomaior.com/blog/pl-678716-sobre-um-parecer-de-leigos-para-ignorantes-ou-de-ignorantes-para-leigos#_edn1, acessado em 06/05/2017

7 Segundo Jorge Luiz Souto Maior nas aulas de Teoria Geral do Direito do Trabalho ministradas na especialização em Direito e Processo do Trabalho da USP.

8 SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Curso de Direito do Trabalho – Teoria Geral do Direito do Trabalho – Volume I Parte I. LTR, 2011. Pág. 558

fundamental. [9]

Neste diapasão:

> O que a humanidade espera dos juízes, consequentemente, é que não flexibilizem os conceitos pertinentes aos Direitos Humanos (intimidade, privacidade, liberdade, não discriminação, dignidade), assim como os preceitos relativos aos Direitos Sociais (direito á vida, à saúde, à educação, ao trabalho digno, à infância, à maternidade, ao descanso, ao lazer), pois as conveniências politicas podem conduzir a criação de leis que satisfaçam interesses espúrios.[10]

O ilustre Desembargador Manoel Carlos Toledo Filho vai além ao defender que, *o direito do trabalho serve principalmente aos interesses do capital, consubstanciando um eficaz mecanismo de defesa do patrimônio e dos interesses dos empregadores, ou, em outras palavras, um sólido escudo institucional dos empresários de todo o mundo.*[11]

Para ele:

> O advento da revolução industrial trouxe consigo o fenômeno do maquinismo, da produção em larga escala, da possibilidade de ganhos substanciais a curto prazo. A produção artesanal ficou ultrapassada e as tradicionais corporações de ofício foram extintas ou até mesmo colocadas fora da Lei, circunstância esta que, aliada ao término do regime de servidão no campo, concentrou nas cidades vultosas massas de proletários sem ocupação perene e, por conseguinte, sem fonte de subsistência regular.
>
> Ao mesmo tempo, a revolução francesa disseminava seu ideário de liberdade, inclusive da liberdade de contratar, segundo a qual não poderia o Estado interferir no conteúdo das avenças firmadas pelos cidadãos, aí abrangido o contrato individual de trabalho.
>
> Todavia, como o trabalhador não detinha condição alguma de negociar em pé de igualdade, o resultado deste sistema conjugado - produção em massa, falsa liberdade contratual – foi a completa preponderância da vontade patronal. Daí resultaram salários de fome, jornadas estafantes, exploração desmedida, que atingia inclusive crianças de tenra idade, miséria generalizada. A produção industrial em larga escala trouxe como efeito adjunto o sofrimento em larga escala. E do sofrimento, gradativamente advieram o inconformismo e a revolta.
>
> Pouco se comenta a respeito de tal aspecto, mas a verdade é que, neste momento, o sistema econômico capitalista se colocou a poucos passos de ser engolido e destruído. Os operários eram, evidentemente, como de resto ainda é, esmagadora maioria. Se consolidassem plenamente sua consciência de classe e, a partir dela, articulassem uma rebelião organizada, não iriam deixar pedra sobre pedra. Os capitalistas acabariam supliciados em suas próprias linhas de produção. E isto iria acontecer não fora o advento

9 Capítulo extraído de minha tese: a prescrição trabalhista na perspectiva do Dumping Social, defendida na USP em outubro de 2014, sob orientação de Jorge Luiz Souto Maior, publicada posteriormente: MONTEIRO, CAROLINA MASOTTI. Prescrição trabalhista na perspectiva do Dumping Social. Revista LTr, ano 79, nº 5, maio, p. 584/605, 2015.

10 SOUTO MAIOR, JORGE LUIZ; SOUTO SEVERO, Valdete; MENDES, Ranulio. Dumping Social nas Relações de Trabalho, Editora LTR, 2012, págs. 21/22.

11 TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. Direito do capital, disponível em: .http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI31030,41046-Direito+do+capital, acessado em 05/05/2017

do direito do trabalho. [12]

E conclui brilhantemente ao defender *que os antagonistas do arcabouço estatal trabalhista devem pensar duas vezes antes de atacá-lo: se forem capitalistas, estarão, com toda a certeza e segurança, desfechando um tiro no próprio pé.*[13]

Compartilhamos da mesma opinião do brilhante autor e acreditamos que esta reforma trabalhista é o tiro no próprio pé dos capitalistas a que ele se referiu.

Tal situação torna-se mais grave quando verificado ao longo da história que esta tentativa de precarização dos direitos trabalhistas como subterfúgio para salvaguardar a economia não é inovadora, tendo sido realizada em diversos momentos e o resultado esperado foi justamente o contrário: agravamento da crise pela diminuição do poder aquisitivo da classe trabalhadora e diminuição do consumo, levando ao fechamento de muitos estabelecimentos e mais crises.

Dessa forma, constata-se que o Direito do Trabalho é um instrumento para viabilizar o modo capitalista de produção, apto a conferir justiça social e retorno da garantia do ser humano enquanto essência e não como extensão da própria maquina.[14]

Assim, não se pode ter uma visão reducionista deste instituto, enxergando-o tão somente sob a ótica dos custos ou da ideologia liberal do empregador, nem pode se deixar influenciar com o discurso pós-moderno e flexibilizador das garantias trabalhistas como medida imprescindível para manutenção do sistema e da sociedade.[15]

Muito se ouve ainda sobre a CLT ser pautada no modelo fordista de produção e que este já se encontrava superado na "pós-modernidade".

Todavia, considerando a peculiaridade e o ritmo em que cada país se desenvolveu, o qual não se deu de forma isonômica entre eles, sendo que para alguns, até hoje, não há sequer como se falar em desenvolvimento, o modelo fordista não chegou a ser implementado na grande maioria, tendo maior destaque nos Estados Unidos.[16]

Desta forma, compartilhamos com a opinião de Jorge Luiz Souto Maior de que, ao atribuir os direitos trabalhistas ao modelo fordista não tem qualquer razão de ser, na medida em que este se trata, na verdade, de um segundo estágio na formação do modelo de produção capitalista, baseado no conflito entre capital e trabalho como essência da sociedade de classes[17].

Isso porque, ao analisar a história da

12 TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. Direito do capital, disponível em: .http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI31030,41046-Direito+do+capital, acessado em 05/05/2017

13 TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. Direito do capital, disponível em: .http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI31030,41046-Direito+do+capital, acessado em 05/05/2017

14 MONTEIRO, CAROLINA MASOTTI. Prescrição trabalhista na perspectiva do Dumping Social. Revista LTr, ano 79, nº 5, maio, p. 584/605, 2015.

15 idem

16 MONTEIRO, CAROLINA MASOTTI. Prescrição trabalhista na perspectiva do Dumping Social. Revista LTr, ano 79, nº 5, maio, p. 584/605, 2015.

17 SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. O Mito (dos setenta anos) da CLT – Um estudo preliminar, texto elaborado para o Seminário organizado pelo Grupo de Pesquisa Trabalho e Capital sobre os 70 anos da CLT, realizado nos dias 5 e 6 de dezembro de 2013 na FD-USP.

humanidade, percebe-se que o que veio depois do feudalismo, após longo período de transição foi o capitalismo e este estágio da sociedade ainda não foi superado[18].

Desta feita, como o capitalismo é pautado no trabalho livre e assalariado, a manutenção dos direitos trabalhistas conquistados é mais do que devida, é um direito fundamental do trabalhador.[19]

Ressalta-se que tais direitos foram frutos de lutas emanadas deste sistema, e, qualquer argumentação no sentido do fim do emprego ou da necessidade de alteração da legislação trabalhista diante da modernidade, da acumulação flexível substituindo o modelo fordista de produção, da nova realidade que o mundo apresenta, nada mais é do que engodo[20].

Tais argumentos se reinventam, se aprimoram, mas, a falácia permanece, pois buscam a flexibilização dos direitos trabalhistas, a precarização das condições de trabalho e desrespeitar o princípio da vedação ao retrocesso, responsável pela evolução da legislação sempre no sentido de garantia da melhoria da condição social do trabalhador.[21]

Como já deu mostras, o capitalismo pautado na justiça social, na busca do pleno emprego, na tentativa de construir uma sociedade melhor é um mito, vez que é constante o ataque às garantias sociais, intensificando-os em período de crise.[22]

Todavia, não se devem atacar os direitos sociais e sim o sistema capitalista, pautado pelo individualismo e pela concorrência, até porque, não se pode olvidar que as consagrações dos direitos sociais se deram, de forma progressiva, exatamente nos momentos de crise do capitalismo e, sobretudo, nos períodos pós-guerras[23].

O Direito Social e o Estado-Social foram as formas encontradas para manter o sistema, demonstrando o engodo das alegações de que a redução dos direitos sociais, em especial, para o presente estudo, os trabalhistas, é a tábua de salvação[24], tal qual o emplastro citado por Machado de Assis em Memórias de Brás Cubas, destinado a aliviar a nossa melancólica humanidade.[25]

3. A DEFORMA TRABALHISTA MONSTRUOSA – ALGUNS PONTOS

Jorge Luiz Souto Maior e Valdete Souto Severo pontuaram e esmiuçaram os 201 ataques que os direitos trabalhistas sofrerão com esta reforma[26] e afirmam que o projeto, se

18 Segundo Jorge Luiz Souto Maior nas aulas de Teoria Geral do Direito do Trabalho ministradas na especialização em Direito e Processo do Trabalho da USP.

19 MONTEIRO, CAROLINA MASOTTI. Prescrição trabalhista na perspectiva do Dumping Social. Revista LTr, ano 79, nº 5, maio, p. 584/605, 2015.

20 Segundo Jorge Luiz Souto Maior nas aulas de Teoria Geral do Direito do Trabalho ministradas na especialização em Direito e Processo do Trabalho da USP.

21 MONTEIRO, CAROLINA MASOTTI. Prescrição trabalhista na perspectiva do Dumping Social. Revista LTr, ano 79, nº 5, maio, p. 584/605, 2015.

22 MONTEIRO, CAROLINA MASOTTI. Prescrição trabalhista na perspectiva do Dumping Social. Revista LTr, ano 79, nº 5, maio, p. 584/605, 2015.

23 Segundo Jorge Luiz Souto Maior nas aulas de Teoria Geral do Direito do Trabalho ministradas na especialização em Direito e Processo do Trabalho da USP.

24 Idem

25 MONTEIRO, CAROLINA MASOTTI. Prescrição trabalhista na perspectiva do Dumping Social. Revista LTr, ano 79, nº 5, maio, p. 584/605, 2015.

26 SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. Os 201 ataques da "reforma" aos trabalhadores,

de fato for aprovado ampliará a precarização, aumentará a exploração do trabalho, favorecerá apenas os grandes empregadores, intensificando suas possibilidades de maior lucro, fragmentará e fragilizará a classe trabalhadora e, nestas condições, a "libertará" para "aceitar" piores condições de trabalho, não gerará empregos, muito pelo contrário, e penalizará as micro e pequenas empresas, fragilizando-as ainda mais na sua relação comercial com as grandes empresas.[27]

Trata-se de um artigo extremamente lúcido e de leitura obrigatória para todos aqueles que buscam sair da caverna de Platão e saber a real dimensão das barbáries trazidas no projeto.

Diante do trabalho primoroso desempenhado pelo professor Jorge e pela doutora Valdete da análise de cada instituto, o presente artigo busca fazer uma análise a partir de um todo, assim como o fez Durkeim[28], analogicamente considerando o Direito do Trabalho como um organismo vivo, composto por diferentes partes, muito embora cada qual possua sua função específica e interdependente das demais e, ainda, de modo que todas contribuem para a saúde do corpo, que deveria estar integrado para atingir seu estágio desenvolvido, ou seja, o progresso.

3.1. DO TRONCO DA CLT: DA PROTEÇÃO AO HIPOSSUFICIENTE

Um dos fatores que desencadearam o Direito do Trabalho tal qual o conhecemos hoje foi a Revolução Industrial, pautada na venda da força de trabalho e na intensificação da detenção dos meios de produção nas mãos de uma minoria.

O capital se tornou necessário como nunca dantes na história diante da exigência de investimentos altíssimos para financiamento das indústrias, promovidas pela burguesia, que recebia do Governo a concessão do Monopólio das fábricas.[29]

Vão se consolidando, assim, as instituições que dão base a um novo modelo de sociedade: o capitalismo.[30]

Para proteger o mercado interno surge o Estado Moderno não intervencionista, que impõe limitação territorial e fixação de fronteiras para preservar mercados, atuando somente para manter a ordem econômica e regulamentá-la.[31]

Da racionalidade econômica que vai sendo desenvolvida desde Calvino, com Ricardo e Adam Smith, se extrai uma lógica da permissão do enriquecimento e da difusão do empreendedorismo como mola propulsora do raciocínio e da ciência.[32]

disponívell pelo sítio http://www.jorgesoutomaior.com/blog/os-201-ataques-da-reforma-aos-trabalhadores, acessado em 09/05/2017

27 Idem.

28 DURKEIM, ÉMILE. De la Division du Travail Social, http://classiques.uqac.ca/classiques/Durkheim_emile/division_du_travail/division_travail_1.pdf

29 baseado nas aulas de Teoria Geral do Direito do professor Jorge Luiz Souto Maior de especialização, conforme citado na minha tese de monografia, publicada na LTR: MONTEIRO, CAROLINA MASOTTI. Prescrição trabalhista na perspectiva do Dumping Social. Revista LTr, ano 79, nº 5, maio, p. 584/605, 2015.

30 idem

31 idem

32 idem

Corroborando o entendimento acima, Eric Hobsbawm relata que:

> O triunfo global do capitalismo é o tema mais importante da história nas décadas que sucederam 1848. Foi o triunfo de uma sociedade que acreditou que o crescimento econômico repousava na competição da livre iniciativa privada, no sucesso de comprar tudo no mercado mais barato (inclusive trabalho) e vender no mais caro. Uma economia assim baseada, e portanto repousando naturalmente nas sólidas fundações de uma burguesia composta daqueles cuja energia, mérito e inteligência elevou-os a tal posição, deveria – assim se acreditava – não somente criar um mundo de plena distribuição material, mas também de crescente felicidade, oportunidade humana e razão, de avanço das ciências e das artes, numa palavra, um mundo de contínuo e acelerado progresso material e moral.[33]

Ressalta-se que esse argumento faz parte do ideário burguês e constantemente se faz presente para justificar a relativização dos direitos trabalhistas.[34]

Se de um lado o capitalismo gerou enriquecimento da classe dominante acumuladora de capital pela lógica mercantil baseada na lógica de vender caro e comprar barato, por outro lado gerou intensa pobreza para a maioria da população.[35]

Além disso, a reunião de cidades em Estados e a industrialização levou-os a concorrência entre si, encabeçando uma corrida mundial em busca de matérias-primas.

Essa colonização foi retomada posteriormente, embora com outra roupagem: a da busca desenfreada por mercados consumidores.[36]

Contudo, há de se ressaltar que a industrialização entre os Estados não ocorreu de forma concomitante. Enquanto uns já contemplavam a modernidade da industrialização, outros, ainda viviam na época medieval, de modo que, na corrida pela modernização predominava a lógica do "vale-tudo"[37].

No capitalismo os trabalhadores passam a ser vistos como corpos atomizados, na perspectiva de classe consumidora em potencial e extensão da própria máquina.[38]

Os resultados desse sistema parasitário e selvagem foram duas guerras em escala mundial, o aumento das desigualdades econômicas e sociais, crises, e a necessidade de concessões diante da ameaça socialista para manutenção desse modo de produção.[39]

33 HOBISBAWM, Eric. Era do Capital.: 1848-1875; tradução Marcos Santarrita, 3ª edição, pág. 17.

34 baseado nas aulas de Teoria Geral do Direito do professor Jorge Luiz Souto Maior de especialização, conforme citado na minha tese de monografia, publicada na LTR: MONTEIRO, CAROLINA MASOTTI. Prescrição trabalhista na perspectiva do Dumping Social. Revista LTr, ano 79, nº 5, maio, p. 584/605, 2015.

35 baseado nas aulas de Teoria Geral do Direito do professor Jorge Luiz Souto Maior de especialização, conforme citado na minha tese de monografia, publicada na LTR: MONTEIRO, CAROLINA MASOTTI. Prescrição trabalhista na perspectiva do Dumping Social. Revista LTr, ano 79, nº 5, maio, p. 584/605, 2015.

36 idem

37 expressão utilizada por Jorge Luiz Souto Maior, citado em aula ministrada no curso de especialização de Direito e Processo do Trabalho, matéria de Teoria Geral do Direito do Trabalho no segundo semestre de 2012.

38 idem

39 idem

Nesse contexto surgiu o Estado Social, forte e intervencionista, capaz de estabelecer limites da exploração do capital sobre o trabalho, reconhecendo que sem esses limites impostos o modelo é autodestrutivo. [40]

O objetivo era o de encontrar uma forma de organização que possibilitasse a produção de uma sociedade justa, ou, ao menos, um pouco menos injusta. Contudo, tal meta do progresso social por meio do capitalismo contrastava-se com a distopia em que se vivia: o poderio econômico e político mundial centralizado nas mãos de uma minoria, o desconhecimento da maioria da população do sentido da expressão "plena distribuição material", o predomínio do individualismo, o descaso com as desigualdades sociais e os problemas que isto desencadeou.[41]

Todavia, apesar das constantes crises que o próprio sistema gera, o capitalismo permaneceu triunfante e sua sobrevivência – mesmo diante destas diversas crises – é um tema recorrente entre os estudiosos e há diversas teorias para explica-lo.[42]

Alguns atribuem a sobrevivência desse sistema à produção de espaço, enquanto outros ao imperialismo, sem prestar, contudo, maiores esclarecimentos. David Harvey traz a teoria da "ordenação espacial", ou "espaço temporal" para as contradições internas, que podem gerar crises de acumulação de capital.

> Para ele, o ponto central deste argumento vincula-se a uma tendência capitalista crônica, derivada teoricamente de uma reformulação da teoria da tendência de queda da taxa de lucro, de Marx, de produzir crises de sobreacumulação.[43]

Não obstante, embora o Capitalismo não tenha resolvido os problemas que ele próprio criou, a partir de 1980 passa-se a viver, conforme expressão de François Chesnais, "a mundialização do capital", de modo que houve uma "nova configuração do capitalismo mundial e dos mecanismos que comandam seu desempenho e sua regulação"[44].

De acordo com Chesnais, a mundialização do capital é a que corresponde exatamente à substância do termo inglês globalização, que traduz a capacidade estratégica de todo grande grupo monopolista (...) de adotar, por conta própria um enfoque e conduta "globais".[45]

Com a ampla liberalização do comércio exterior houve a facilitação das operações dos grupos industriais multinacionalizados, e, consequentemente, o intercâmbio intracorporativo de suprimentos internacionais em produtos semielaborados e acabados, organizados na forma de terceirização em nível internacional.[46]

40 idem

41 idem

42 baseado nas aulas de Teoria Geral do Direito do professor Jorge Luiz Souto Maior de especialização, conforme citado na minha tese de monografia, publicada na LTR: MONTEIRO, CAROLINA MASOTTI. Prescrição trabalhista na perspectiva do Dumping Social. Revista LTr, ano 79, nº 5, maio, p. 584/605, 2015.

43 HARVEY, David. O novo Imperialismo; tradução de Adail Sobral, Maria Stela Gonçalves, Edições Loyola, 7ª edição, 2013, pág.78.

44 CHESNAIS, François. A mundialização do Capital; tradução Silvana Finzi Foá. Editora Xamã, São Paulo, 1996. Pág. 13

45 Idem, pág. 17

46 baseado nas aulas de Teoria Geral do Direito do professor Jorge Luiz Souto Maior de especialização, conforme citado na minha tese de monografia, publicada na LTR: MONTEIRO, CAROLINA MASOTTI. Prescrição

Segundo François Chesnais[47], destaca-se no capitalismo globalizado o predomínio do investimento internacional e não do comércio exterior, o que reflete diretamente na produção e intercâmbio de bens e serviços.

Embora essa nova configuração do capitalismo mundial carregue resquícios do modelo e período fordista, tal qual a extrema centralização e concentração do capital, interpenetração da indústria e finanças, na fase de mundialização do capital, há a disseminação do modelo capitalista pelo mundo e a demonstração de uma realidade mais semelhante ao darwinismo social do que a de progresso social.[48]

Isto porque grande parte das decisões políticas globais são tomadas por uma minoria cujo índice de industrialização e desenvolvimento são os maiores do mundo, e que detém grande parte da riqueza global líquida. São eles: Estados Unidos, Japão, Alemanha, Reino Unido, França, Itália e o Canadá (antigo G7) e a Rússia, constituindo o denominado G8 (Grupo dos oito).[49]

Dois fatores aceleraram as mudanças nas formas de internacionalização e que levaram à globalização: a desregulamentação financeira e o papel das novas tecnologias que funcionam, ao mesmo tempo, como condição permissiva e como fator de intensificação desta globalização.

Zygmunt Bauman atribui à modernidade o caráter de liquidez, no sentido de volatilidade.

Tal característica pode ser analogicamente aplicada ao capitalismo mundializado, também chamado de globalizado, diante da liberalização e desregulamentação, bem como das possibilidades proporcionadas pelas novas tecnologias de comunicação que decuplicaram a capacidade intrínseca do capital produtivo de se comprometer e descomprometer, de investir e desinvestir; numa palavra, sua propensão à mobilidade[50].

O advento de novas tecnologias acarretou o desemprego estrutural, ou seja, a perda de diversos postos de trabalho em face da automação.[51]

Não obstante, houve redução dos postos de trabalho também diante da implementação do sistema toyotista de terceirização, o "just in time" e as fábricas enxutas.

A consequência é que agora o capital está à vontade para por em concorrência as diferenças no preço da força de trabalho entre um país – e, se for o caso, uma parte do mundo

trabalhista na perspectiva do Dumping Social. Revista LTr, ano 79, nº 5, maio, p. 584/605, 2015.

47 CHESNAIS, François. A mundialização do Capital; tradução Silvana Finzi Foá. Editora Xamã, São Paulo, 1996, pág. 54.

48 baseado nas aulas de Teoria Geral do Direito do professor Jorge Luiz Souto Maior de especialização, conforme citado na minha tese de monografia, publicada na LTR: MONTEIRO, CAROLINA MASOTTI. Prescrição trabalhista na perspectiva do Dumping Social. Revista LTr, ano 79, nº 5, maio, p. 584/605, 2015.

49 baseado nas aulas de Teoria Geral do Direito do professor Jorge Luiz Souto Maior de especialização, conforme citado na minha tese de monografia, publicada na LTR: MONTEIRO, CAROLINA MASOTTI. Prescrição trabalhista na perspectiva do Dumping Social. Revista LTr, ano 79, nº 5, maio, p. 584/605, 2015.

50 Termo utilizado por CHESNAIS, François em sua obra A mundialização do Capital; tradução Silvana Finzi Foá. Editora Xamã, São Paulo, 1996.

51 baseado nas aulas de Teoria Geral do Direito do professor Jorge Luiz Souto Maior de especialização, conforme citado na minha tese de monografia, publicada na LTR: MONTEIRO, CAROLINA MASOTTI. Prescrição trabalhista na perspectiva do Dumping Social. Revista LTr, ano 79, nº 5, maio, p. 584/605, 2015.

– e outro. Para isso, o capital concentrado pode atuar, seja pela via do investimento, seja pela da terceirização.[52]

Neste diapasão, a correlação entre a "mundialização" e o capital remete à possibilidade deste optar por quais países e camadas sociais são de seu interesse, diante de seu fortalecimento e da doutrina neoliberal em ascensão.[53]

Esta mundialização altera, ainda, a estrutura política e econômica, de modo que prevalece a existência dos Estados Nacionais, mas esse serve aos interesses das grandes corporações, cujo objetivo é a busca por locais de produção com baixos salários, com a "vantagem" destas não terem que deslocar grandes distâncias em busca destas áreas.[54]

Isto porque, conforme defende François Chesnais:

> O efeito combinado das novas tecnologias e das modificações impostas à classe operária, no tocante à intensidade do trabalho e à precariedade do emprego, foi proporcionar aos grupos americanos e europeus a possibilidade de constituir, com a ajuda de seus Estados, zonas de baixos salários e de reduzida proteção social, bem perto de suas bases principais.[55]

O capitalismo mundial trouxe como característica essencial o duplo movimento de polarização em detrimento da integração, que consistiu em nível nacional, no aumento das desigualdades sociais e regionais e em nível internacional no enriquecimento de países situados no âmago do oligopólio mundial e dos países ditos subdesenvolvidos.[56]

Outra consequência desse capitalismo mundializado é a utilização dos recursos naturais e do solo em favor do capital, sem que se desempenhe uma função social, gerando o aumento de grandes latifúndios, de um lado, e sem-terra de outro.[57]

Há ainda a consequência da mundialização do capital para a classe operária e massas trabalhadoras: a precarização de sua condição de trabalho diante das formas cada vez mais agressivas impostas na busca pelo aumento da produtividade do trabalho.[58]

52 CHESNAIS, François. A mundialização do Capital; tradução Silvana Finzi Foá. Editora Xamã, São Paulo, 1996. Págs. 27-28.

53 baseado nas aulas de Teoria Geral do Direito do professor Jorge Luiz Souto Maior de especialização, conforme citado na minha tese de monografia, publicada na LTR: MONTEIRO, CAROLINA MASOTTI. Prescrição trabalhista na perspectiva do Dumping Social. Revista LTr, ano 79, nº 5, maio, p. 584/605, 2015.

54 idem

55 Ainda para Chesnais, em sua obra a Mundialização do Capital, o efeito conjunto da integração de países de níveis salariais muito diferenciados, num Mercado Único totalmente liberalizado, da liberdade de investimento estrangeiros e das políticas neoliberais tatcherianas, adotadas internamente também em outros países, significa que hoje há consideráveis desníveis salariais dentro da Comunidade Europeia(....). Nenhum grupo industrial precisa deslocar sua produção para fora da Comunidade, ampliada a alguns países limítrofes a Leste, para encontrar mão-de-obra qualificada e barata.

56 baseado nas aulas de Teoria Geral do Direito do professor Jorge Luiz Souto Maior de especialização, conforme citado na minha tese de monografia, publicada na LTR: MONTEIRO, CAROLINA MASOTTI. Prescrição trabalhista na perspectiva do Dumping Social. Revista LTr, ano 79, nº 5, maio, p. 584/605, 2015.

57 baseado nas aulas de Teoria Geral do Direito do professor Jorge Luiz Souto Maior de especialização, conforme citado na minha tese de monografia, publicada na LTR: MONTEIRO, CAROLINA MASOTTI. Prescrição trabalhista na perspectiva do Dumping Social. Revista LTr, ano 79, nº 5, maio, p. 584/605, 2015.

58 baseado nas aulas de Teoria Geral do Direito do professor Jorge Luiz Souto Maior de especialização, conforme citado na minha tese de monografia, publicada

Para François Chesnais:

> Tal aumento baseia-se no recurso combinado às modalidades clássicas de apropriação da mais-valia, tanto absoluta como relativa, utilizadas sem nenhuma preocupação com as consequências sobre o nível de emprego, ou seja, o aumento brutal do desemprego, ou com mecanismos viciosos da conjuntura ditada pelas altas taxas de juros (...)A '*corporate governance*' e o '*reengineering*' à moda americana ou britânica desempenham um papel de primeira grandeza na destruição das relações salariais da época 'fordista'. A repentina preocupação dos grandes grupos do capitalismo central com a questão do '*dumping social*' não passa de reflexo do seu ressentimento de que possam existir países (especialmente no Sudeste Asiático) em que a exploração seja mais feroz do que aquela que conseguem impor a suas próprias classes operárias.[59]

É justamente neste contexto que vozes se levantam para defender a modernização e a flexibilização dos Direitos Trabalhistas na década de 80, intensificando no Governo FHC ante a adoção do modelo neoliberal e atualmente, como estamos presenciando, com o projeto Ponte Para o Futuro e mais recentemente com a apresentação do PL 6787/2016, agora PLC nº 38/2017.

Porém, a Constituição de 1988, a chamada Constituição Cidadã é pautada no Estado Social Democrático e, em consequência, trouxe ao Direito do Trabalho o status de norma Fundamental ao inseri-lo dentro do Título dos Direitos Fundamentais.

Nesse diapasão esta reforma, além de desrespeitar preceitos constitucionais, ela inverte toda a lógica e principiologia trabalhista, na medida em que o Direito do Trabalho, pautado no Direito Social, deve ser enxergado como fruto do compromisso do capitalismo para sua manutenção, embora produzindo justiça social para atenuar seus excessos.

Segundo Jorge Luiz Souto Maior:

> o direito do trabalho regula o trabalho humano remunerado, para que o homem não seja tratado como coisa. Por isso mesmo, (...) a ordem constitucional reconhece a centralidade da relação de emprego e a fundamentalidade que decorre das regras que a moldam.[60]

Dessa forma, a aprovação deste projeto, além de uma traição histórica, é uma afronta ao princípio do retrocesso social e toda a principiologia que este ramo traz em seu bojo, em especial o princípio da proteção, desmembrado em 3 sub princípios: o da condição mais benéfica, o da norma mais favorável e *o indubio pro operário.*

Isso porque, apenas para exemplificar, com a prevalência do negociado sobre o legislado, o judiciário não poderá mais

na LTR: MONTEIRO, CAROLINA MASOTTI. Prescrição trabalhista na perspectiva do Dumping Social. Revista LTr, ano 79, nº 5, maio, p. 584/605, 2015.

59 CHESNAIS, François. A mundialização do Capital; tradução Silvana Finzi Foá. Editora Xamã, São Paulo, 1996. Págs. 16-17.

60 SOUTO MAIOR, JORGE LUIZ; SOUTO SEVERO, Valdete; MENDES, Ranulio. Dumping Social nas Relações de Trabalho, Editora LTR, 2012,pásg. 36/37.

declarar nula ou abusiva cláusula de acordo ou convenção coletiva que retire direitos dos empregados invocando os princípios supra citados, tudo em nome da livre negociação desenfreada.

Sem contar que o projeto busca ainda aniquilar os Sindicatos, na medida em que exclui sua participação de situações em que sua atuação é imprescindível, como no momento da dispensa, sem trazer a necessidade da homologação (nova redação do artigo 477 da CLT).

Além disso, não houve proposta de reforma sindical e tão somente a retirada da contribuição sindical, sem propor qualquer regra de transição, sendo esta a principal fonte de manutenção daqueles.

Tal situação remete-nos ao período de revolução industrial, ao liberalismo posto naquela lógica selvagem, demonstrando que a história é cíclica, já o ser humano não aprende os erros passados e os repete fatalmente, como a lei do eterno retorno descrita por Nietsche em sua obra assim falou Zaratustra.

Além de todos os argumentos acima trazidos é relevante observar que:

> "O direito do trabalho fixou limites à possibilidade de exploração da classe proletária. Estabeleceu patamares básicos, peremptórios, de dignidade para o operariado: salários mínimos, jornadas máximas, idades mínimas, licenças obrigatórias, descansos periódicos, equipamentos de proteção, responsabilidade por acidentes. O trabalhador se sentiu minimamente protegido e, com isto, seu ímpeto revolucionário restou narcotizado.
>
> Eis aí, essencialmente, a genuína natureza histórica do direito do trabalho: uma eficiente e inteligente anestesia institucional. O sistema capitalista, através dele, abandonou alguns poucos anéis e, com isto, preservou todos os demais e, principalmente, não perdeu nenhum dedo.
>
> Mas a anestesia não é auto-aplicável. Ela precisa de uma seringa, e quem faz este papel instrumental é o direito processual do trabalho. A seringa, a seu turno, necessita de um médico competente e especializado para manuseá-la, e é aqui que entra em cena o juiz do trabalho. Direito, processo e Justiça do Trabalho constituem destarte o tripé estatal de análise e contenção da denominada questão social.
>
> Se a anestesia for insuficiente (que é o que se dá quando o salário, garantido por lei, é todavia baixo demais), o paciente continua em estado de revolta; se a anestesia for adequada, mas a agulha da seringa estiver romba, o paciente vai ficar ainda mais nervoso do que estava a princípio (que é justamente o que ocorre quando o reclamante vence mas não consegue executar, ou seja, ganha mas não leva); se o médico for inepto ou desinteressado, o paciente irá perder completamente a fé naquele hospital, vale dizer, vai deixar o aparato estatal de lado e partir para a autotutela."[61]

A consequência direta desta barbárie será a debilidade do sistema Capitalista[62], o que não constava como uma das

61 TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. Direito do capital, disponível em: .http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI31030,41046-Direito+do+capital, acessado em 05/05/2017

62 Para Manoel Carlos Toledo Filho, enfraquecer o direito do trabalho (mediante as tais técnicas deflexibilização) significa, em última análise, debilitar o sistema capitalista; embotar o direito processual do trabalho (pregando, por exemplo, o fim da penhora on

justificativas do parecer do PL 6787/2016.

Como se não bastasse tudo isso, quando há desrespeito à normatização de caráter social, acarretará para o agressor vantagem econômica em relação aos demais concorrentes.

> E nisto consiste a prática do dumping social, nesse contexto encabeçada pelo próprio Estado, o que ainda torna a conduta ainda mais grave considerando ser a República Federativa do Brasil signatária de diversas Convenções Internacionais que visam coibir esta prática, *o qual extrapola as relações privadas e atinge diretamente a sociedade como um todo por colocar em perigo a efetividade do Estado Social*.[63]

3.2. DA CABEÇA DA CLT: NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA

O dia 28 de abril é considerado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) o dia mundial de saúde e segurança no trabalho.

Em 2013 nos foi chamada a atenção pelos dados alarmantes referentes ao grande número de acidentes de trabalho que acontecem no mundo, vez que, de acordo com os dados por esta trazidos, 6.300 pessoas morrem em decorrência de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais diariamente e 151 trabalhadores sofrem acidente de trabalho a cada 15 segundos[64].

Estima-se que "*os acidentes de trabalho e as doenças profissionais resultam numa perda anual de 4 % no produto interno bruto (PIB) mundial, ou cerca de 2,8 biliões de dólares, em custos diretos e indiretos de lesões e doenças.*"[65]

A OIT trouxe as mulheres, crianças e migrantes como os mais afetados.

As causas para uma estatística tão alarmante são inúmeras.

Apenas para exemplificar, pode-se citar o lucro financeiro como sendo o objetivo primordial das empresas que, para tanto, deixam em segundo plano a saúde e segurança do trabalhador, não respeitando a legislação vigente que exige investimentos que garantam um meio ambiente de trabalho digno e saudável. Além disso, existem atividades cuja essência

line) assim como increpar a justiça do trabalho (pugnando por uma postura mais passiva desta magistratura especializada), implica empurrar o trabalhador para a triste e sangrenta seara da justiça de mão própria. Fortalecer o direito do trabalho, ao revés, significa robustecer a lógica do sistema capitalista, cultivando uma massa de trabalhadores minimamente satisfeitos, ademais de garantir um mercado consumidor consistente (pois, como é evidente, quem ganha um salário de fome não compra nada, nem comida). Reforçar o cabedal instrumental do processo trabalhista e as condições de labuta da Justiça Laboral, consubstancia a seu turno uma medida eficiente para diminuir a frustração social e, como corolário, incrementar a cidadania. Como se vê, todo empresário consciente deveria levar em seu carro um adesivo com os dizeres "eu amo o direito, o processo e a Justiça do Trabalho". Afinal, ele tem neste conjunto o seu anteparo institucional, o eixo de sua preservação econômica, a dedicada sentinela de seus haveres, garantindo que eles, se for o caso, sejam expungidos de modo pacífico, gradativo e com amplo direito de defesa. De modo que os antagonistas do arcabouço estatal trabalhista devem pensar duas vezes antes de atacá-lo: se forem capitalistas, estarão, com toda a certeza e segurança, desfechando um tiro no próprio pé.
TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. Direito do capital, disponível em: .http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI31030,41046-Direito+do+capital, acessado em 05/05/2017

63 SOUTO MAIOR, JORGE LUIZ; SOUTO SEVERO, Valdete; MENDES, Ranulio. Dumping Social nas Relações de Trabalho, Editora LTR, 2012,pásg. 38.

64 The prevent of occupational diseases disponível em http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_208226.pdf, acessado em 16 de junho de 2013.

65 Idem.

por si só, expõem trabalhadores a risco, como agricultura, pesca e mineração.

Pautar o Direito do Trabalho sob a ótica da Livre Negociação e da redução de custos, como pretende este projeto de reforma trabalhista é ir contra os Direitos Humanos e desrespeitar as convenções internacionais ratificadas pelo Brasil, fechando os olhos para a preocupação mundial com os acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

Isso porque, dentre as inúmeras Convenções Internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) foram ratificadas pelo Brasil a Convenção nº 155 sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981, em vigor desde 29 de setembro de 1994, pelo Decreto 1254/94, a qual traz ações em nível nacional, com a participação do Estado, e de Empresa, com a cooperação dos trabalhadores, para garantir um meio ambiente de trabalho saudável e que respeite a saúde e segurança.

É de se observar que a legislação pátria havia demonstrado inquestionável evolução em se tratando de saúde e segurança diante da repercussão global deste tema e a união de forças para combater os acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, o que resta deveras comprometido com a aprovação deste projeto de reforma trabalhista.

O artigo 225 da Constituição traz como um direito de todos o meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações, imputando ao infrator a responsabilidade objetiva pelos danos a ele causados, incluindo neste, o meio ambiente de trabalho.

O projeto em comento pretende a redução das férias em até três períodos, redução do intervalo para refeição e descanso para meia hora, ampliar a jornada de trabalho de 8 para 12 horas diárias, respeitada a duração de 44 horas semanais, a qual pode ser flexibilizada mediante pactuação de Banco de Horas, que poderá ser realizado por contrato individual entre empregado e empregador, sem a participação do sindicato.

Sem contar que deixa de ser computado o tempo à disposição do empregador, passando a ser considerada na jornada apenas a efetivamente trabalhada, na medida em que, conforme redação do artigo 4º, parágrafo segundo, por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas Dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I – práticas religiosas;

II – descanso;

III – lazer;

IV – estudo;

V – alimentação;

VI – atividades de relacionamento social;

VII – higiene pessoal;

VIII – troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.”(NR)

E mais uma vez nos reportamos a um período sombrio da história para o trabalhador, na medida em que essas condições de trabalho postas no projeto de reforma já foram amplamente utilizadas durante o período de Revolução Industrial e a história não nos deixa mentir sobre as consequências que desta realidade advieram, como aumento do acidente de trabalho, na medida em que já foi comprovado que jornadas exaustivas diminuem a concentração do trabalhador e aumentam a propensão para acidentes de trabalho, ainda mais quando não garantido intervalo para saúde e segurança adequados.

Não obstante, o projeto permite o fracionamento das férias em até 3 períodos descontínuos.

Segundo a OIT, o principal objetivo das férias é a preservação da saúde dos trabalhadores e o bem estar ao permitir que se afastem temporariamente do estresse e tensões do ambiente de trabalho, além de auxiliar motivação e produtividade enquanto estão no trabalho.[66]

.A possibilidade de fracionar as férias não atinge a finalidade da norma e não garante a preservação da saúde para ampla população que não executa seu trabalho em escritórios, com ar condicionado e sentadas o dia todo, sendo o trabalho nestas condições privilégio de uma minoria.

Sendo assim, pautar toda a estrutura de uma reforma trabalhista na realidade de uma minoria privilegiada, sem olhar para a realidade da grande maioria esmagadora dos trabalhadores beira a sociopatia e ao sadismo.

3.3. DOS MEMBROS POSTERIORES DA CLT: ACESSO À JUSTIÇA E EFETIVIDADE

Como dito anteriormente, o direito do trabalho surge como ferramenta de manutenção do modelo capitalista de produção, embora também seja instrumento do Direito Social para garantir a justiça Social.

Nesse contexto, o processo do trabalho se insere como um canal para concretizar esse projeto de organização do modelo capitalista de produção na perspectiva do direito social, de modo que este saia da teoria e chegue à realidade social[67].

Diante do descumprimento da legislação trabalhista, ao trabalhador é dada a opção de buscar seus direitos na justiça do trabalho, quer por meio individual ou coletivo, de modo que cabe ao Estado fornecer mecanismos para a solução do conflito entre o capital e o trabalho de maneira efetiva.[68]

Assim, deve-se entender o processo do trabalho como o caminho necessário para que o direito do trabalho siga e atinja a realidade.[69]

Dentro desse contexto, os princípios e os valores postos no direito social que se transferem ao direito do trabalho, também são transferidos para o processo do trabalho, o qual

66 Working Conditions Laws Report 2012, disponível em http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_235155.pdf, acessado em 09/05/2017

67 Segundo Jorge Luiz Souto Maior nas aulas de Teoria Geral do Processo do Trabalho ministradas na especialização em Direito e Processo do Trabalho da USP.

68 idem

69 idem

é pautado numa logica do principio da proteção para que os direitos materiais tenham chance de ser efetivados. [70]

Do contrario não há como efetivar o projeto do direito social se o principio da proteção não transborda para o direito processual, para que o direito seja válido.[71]

Neste sentido, a contagem de prazos em dia úteis como propõe o artigo 775 contraria a lógica acima consagrada, da mesma forma que limita o acesso à justiça na medida em que se defere a justiça gratuita àqueles que percebem salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social e que se exige a comprovação da insuficiência de recurso, o que no sistema atual é presumido.

Na atualidade, os honorários sucumbenciais cabe à parte sucumbente na perícia salvo se beneficiária da justiça Gratuita, ocasião em que pagamento dos honorários será de responsabilidade da União, conforme disposto na Orientação Jurisprudencial 387 da SDI-1.

No PLC 38/2017 assim preceitua o artigo 790 – B:

"Art. 790-B. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita."

De acordo com Jorge Luiz Souto Maior e Valdete Severo, este artigo tenta impedir a formulação de pedido de insalubridade, de periculosidade e de indenização por acidente do trabalho, na medida em que o reclamante terá que pagar, mesmo se beneficiário da assistência judiciária gratuita.[72]

De acordo com o § 4º, somente no caso em que o beneficiário da justiça gratuita não tenha obtido em juízo créditos capazes de suportar a despesa referida no caput, ainda que em outro processo, a União responderá pelo encargo."

Para blindar as empresas e esvaziar o judiciário trabalhista o artigo 791 – A, em seu parágrafo 4º assim dispõe:

> § 4º Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário. § 5º São devidos honorários de sucumbência na reconvenção.

Este artigo consagra a figura da sucumbência recíproca, buscando inibir as formulações dos reclamantes e, assim,

70 idem

71 Segundo Jorge Luiz Souto Maior nas aulas de Teoria Geral do Processo do Trabalho ministradas na especialização em Direito e Processo do Trabalho da USP.

72 SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. Os 201 ataques da "reforma" aos trabalhadores, disponívell pelo sítio http://www.jorgesoutomaior.com/blog/os-201-ataques-da-reforma-aos-trabalhadores, acessado em 09/05/2017

compensar as reclamadas pela introdução dos honorários advocatícios na Justiça do Trabalho.

A consequência *é que se desfigura o processo do trabalho, para incluir em suas regras algo que lhe é avesso, autorizando, inclusive, compensação com o crédito alimentar obtido no processo, o que ofende a intangibilidade de salário e o caráter alimentar dos créditos via de regra auferidos em demanda trabalhista.*[73]

Há de deixar claro que não se busca afastar uma reforma trabalhista, ela se faz necessária, mas com muitas discussões, com ampla participação da sociedade, dos trabalhadores e por longo tempo, como ocorreu com o Novo Código de Processo Civil, que por sinal, importou muitos institutos do Processo do Trabalho, dada a efetividade deste.

3.4. DOS MEMBROS INFERIORES DA CLT: DIREITO DO TRABALHO COMO DIREITO HUMANO APTO A GARANTIR A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA DO TRABALHADOR

Assim diz o artigo 7º de nossa Constituição federal:

> *Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social (...)*

Este artigo consagra direitos fundamentais mínimos que devem ser resguardados, devendo a lei infraconstitucional avançar no sentido de melhoria da condição social dos trabalhadores e não para piorá-las.

Este projeto de lei nada em sentido contrário na medida em que visa a piora da condição social, na medida em que a consequência prática será maiores jornadas com redução salarial, desrespeito à isonomia e a possibilidade de contratação intermitente e as tão nefastas "jornadas zero".

Isso porque, de acordo com o artigo 452-A proposto pela reforma:

> Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não."
> "§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.
> § 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.
> § 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.
> § 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo."
> "§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes."

73 idem

Trata-se do contrato intermitente, em que:

> *o trabalhador será chamado em conformidade com os interesses exclusivos do empregador. A vida do trabalhador pouco importa. Não lhe é permitido sequer voltar atrás na aceitação do trabalho, pois se o fizer terá que pagar o empregador. O trabalhador não sabe sequer qual será a jornada, ou seja, a quantidade de horas que trabalhará por dia. Nem mesmo saberá, de antemão, o horário, sendo que se acumular a condição de terceirizado – ou quaterizido (que não é obstado pela "reforma"), não saberá nem mesmo local onde trabalhará, sendo que, também nos termos do PL, o tempo até os diversos postos de trabalho não se integra ao cômputo da jornada de trabalho*[74].

Além disso, quando se fala de salário, vigora na atualidade o Príncípio da primazia da realidade, de modo que, independentemente do nome que se atribui à parcela, se for habitual, integrará o salário do trabalhador.

Porém, esta realidade está prestes a mudar se for aprovada esta reforma trabalhista, pois, conforme dispõe os parágrafos do artigo 457:

> "Art. 457.
> § 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.
> § 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário. (...)

Como se todas estas irregularidades, o Projeto estipulou tetos para danos extrapatrimoniais vinculados ao salário contratual.

De acordo com Manoel Carlos Toledo Filho:

> *É que, dentre os diversos tópicos tratados, o projeto de Lei recente e açodadamente aprovado pela Câmara dos Deputados, sob a justificativa de propiciar "segurança jurídica" (artigos 223-A a 223-G), estipulou "tetos" para a indenização para o ali chamado "dano extrapatrimonial', o qual abrangeria, assim, todo e qualquer tipo de danos não quantificáveis, tais como aqueles derivados de assédio moral, assédio sexual, tarefas abusivas, agressões físicas, jornadas excessivas, violação à intimidade, e, logicamente, todos os prejuízos de cunho pessoal decorrentes de acidentes de trabalho e/ou moléstias direta ou indiretamente vinculadas ao labor na condição de empregado. O projeto fixa parâmetros que deverão ser tomados em conta para a aferição do dano, que classifica em 4 diferentes níveis (leve, médio, grave e gravíssimo), ficando estabelecido o valor máximo da indenização em, respectivamente, 3, 5, 20 e 50 salários contratuais.*[75]

74 SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. Os 201 ataques da "reforma" aos trabalhadores, disponívell pelo sítio http://www.jorgesoutomaior.com/blog/os-201-ataques-da-reforma-aos-trabalhadores, acessado em 09/05/2017

75 TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. O Preço da

De acordo com o autor, portanto, *aconteça o que acontecer, seja a situação qual for, seja o empregador uma microempresa ou uma multinacional, o valor máximo que um trabalhador poderá obter, a título de indenização por dano moral, ou, como prefere o projeto, dano extrapatrimonial, será, sempre, da ordem de 50 salários contratuais.*[76]

A vinculação do dano moral ao salário contratual fere a lógica da isonomia trazida pela constituição e o princípio da não discriminação, na medida em que, utilizando exemplos citados por Manoel Carlos Toledo Filho, se um trabalhador, que receba salário mínimo (R$ 937,00), sofrer uma lesão gravíssima em sua saúde e integridade física, que gere um sofrimento imenso, impossível de ser superado, o valor máximo da indenização a arbitrar será de R$ 46.850,00[77], enquanto que um auto empregado que receba o salário de R$ 15.000,00 reais mensais, ao sofrer uma lesão leve, receberá a título de indenização R$ 45.000,00.

Dessa forma, por todo lado que se olhe, seja do aspecto que for, esse projeto de lei é insustentável e inconstitucional, de modo que deve ser rechaçado.

4. CONCLUSÃO

Equipara-se o Direito do Trabalho a um organismo vivo, composto por diferentes partes, muito embora cada qual possua sua função específica e interdependente das demais e, ainda, de modo que todas contribuem para a saúde do corpo, que deveria estar integrado para atingir seu estágio desenvolvido, ou seja, o progresso, tendo como tronco a proteção ao hipossuficiente, como cabeça as normas de saúde e segurança, como membros posteriores o acesso à justiça e a efetividade e como membros inferiores o direito do trabalho como direito humano apto a garantir a dignidade da pessoa humana do trabalhador.

Porém, esta Reforma Trabalhista ao buscar institutos em legislação alienígena que não contém a mesma principiologia equipara-se à história de Frankenstein de Mary Shelley, na medida em que transforamará o Direito do Trabalho numa monstruosidade jurídica sem precedentes.

A conclusão que se chega é que este projeto de Lei, tal qual posto, atende tão somente aos anseios do capital, além de ser antidemocrático, violador dos direitos humanos e, consequentemente do direito do trabalho como tal.

É ainda inconstitucional e muito pernicioso, de modo que não há como defende-lo sob nenhum aspecto que se analise.

Ele é revestido de maldade e na prática, ao contrário do que os congressistas que apoiam essa barbárie dizem, não fará aumentar as contratações, não tirará o país da crise, muito pelo contrário, agravará na medida em que diminuirá o poder de compra da classe trabalhadora.

Dor: Isacio Aquino, Fábio José e a Reforma Trabalhista Brasileira, disponível em https://www.anamatra.org.br/attachments/article/25281/ARTIGO%20DANO%20EXTRAPATRIMONIAL.pdf, acessado em 09/05/2017

76 TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. O Preço da Dor: Isacio Aquino, Fábio José e a Reforma Trabalhista Brasileira, disponível em https://www.anamatra.org.br/attachments/article/25281/ARTIGO%20DANO%20EXTRAPATRIMONIAL.pdf, acessado em 09/05/2017

77 idem

Em suma, trata-se de simples e pura precarização, como descrito no poema abaixo de minha autoria:

Tece a teia a aranha à noite
Em perfeita simetria
Vem a mosca desavisada
E por um simples ato perde a vida.
Bicho homem "tece" a teia
Estrutura, Para e Objetiva...
Vem trabalhador desavisado
E por um simples ato falho
Perde o direito de ser chamado de empregado.
Ratel é mamífero "fofinho"
Mas nem leão se aproxima
Não deixe as aparências enganarem
Desprovido de medo
Em seu habitat faz chacina...
Bicho homem empregador
É mamífero fofinho
desprovido de medo
é o bom senhor bonzinho
Uma vítima do sistema
Que é muito sofrido
E que por estes direitos trabalhistas
se algema.....
Então bicho homem empregador
Tem uma grande ideia
Quer explorar a mão de obra do trabalhador
Mas não quer ter diarreia
Com os direitos trabalhistas...
Daí surge a falácia
Do que significa a precarização...
É a coisificação do homem,
É o esvaziamento do sindicato
e do que significou esta união
é a perda da identidade de classe
é trabalhador sem dinheiro e pé no chão
é o descalabro do direito social
é a foice,
sem o martelo na mão....

5. REFERÊNCIAS

CHESNAIS, François. A mundialização do Capital; tradução Silvana Finzi Foá. Editora Xamã, São Paulo, 1996.

DURKEIM, ÉMILE. De la Division du Travail Social, http://classiques.uqac.ca/classiques/Durkheim_emile/division_du_travail/division_travail_1.pdf

HOBISBAWM, Eric. Era do Capital.: 1848-1875; tradução Marcos Santarrita, 3ª edição

HARVEY, David. O novo Imperialismo; tradução de Adail Sobral, Maria Stela Gonçalves, Edições Loyola, 7ª edição, 2013.

MONTEIRO, CAROLINA MASOTTI. Prescrição trabalhista na perspectiva do Dumping Social. Revista LTr, ano 79, nº 5, maio, p. 584/605, 2015.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. PL 6787/16: sobre um Parecer de leigos para ignorantes; ou de ignorantes para leigos, publicado em 16/04/2017 e disponível em: http://www.jorgesoutomaior.com/blog/pl-678716-sobre-um-parecer-de-leigos-para-ignorantes-ou-de-ignorantes-para-leigos#_edn1, acessado em 06/05/2017

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Curso de Direito do Trabalho – Teoria Geral do Direito do Trabalho – Volume I Parte I. LTR, 2011. Pág. 558

SOUTO MAIOR, JORGE LUIZ; SOUTO SEVERO, Valdete; MENDES, Ranulio. Dumping Social nas Relações de Trabalho, Editora LTR, 2012, págs. 21/22.

SOUTO MAIOR, JORGE LUIZ. Curso de Direito do Trabalho, Volume 1 parte 1, Editora LTR, 2011.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. O Mito (dos setenta anos) da CLT – Um estudo preliminar, texto elaborado para o Seminário organizado pelo Grupo de Pesquisa Trabalho e Capital sobre os 70 anos da CLT, realizado nos dias 5 e 6 de dezembro de 2013 na FD-USP.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. Os 201 ataques da "reforma" aos trabalhadores, disponívell pelo sítio http://www.jorgesoutomaior.com/blog/os-201-ataques-da-reforma-aos-trabalhadores, acessado em 09/05/2017

TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. Direito do capital, disponível em: .http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI31030,41046-Direito+do+capital, acessado em 05/05/2017

TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. O Preço da Dor: Isacio Aquino, Fábio José e a Reforma Trabalhista Brasileira, disponível em https://www.anamatra.org.br/attachments/article/25281/ARTIGO%20DANO%20EXTRAPATRIMONIAL.pdf, acessado em 09/05/2017

Working Conditions Laws Report 2012, disponível em http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_235155.pdf, acessado em 09/05/2017

The prevent of occupational diseases disponível em http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_208226.pdf, acessado em 16 de junho de 2013.

WIKIPEDIA https://pt.wikipedia.org/wiki/Michel_Temer, acessado em 07 de maio de 2017.

PARECER DO PL 6787/2017: http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1520056&filename=Tramitacao-PL+6787/2016, acessado em 06/05/2017

OS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS E PERICIAIS, A SUCUMBÊNCIA E A JUSTIÇA GRATUITA DEPOIS DA REFORMA TRABALHISTA

Marcos Eliseu Ortega

O objetivo desta manifestação é a reflexão sobre alguns pontos da reforma trabalhista e que podem nos atingir (aos operadores do Direito Trabalhista, juízes e advogados, em especial) de imediato. Daí porque são feitos mais questionamentos (ao invés de se apontar soluções, que, claro, ficam com os doutos).

Atualmente, em termos de honorários advocatícios, temos a Súmula n.º 219 do C. Tribunal Superior do Trabalho, do seguinte teor:

> **"HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. CABIMENTO (alterada a redação do item I e acrescidos os itens IV a VI em decorrência do CPC de 2015) - Res. 204/2016, DEJT divulgado em 17, 18 e 21.03.2016**
> I - Na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios não decorre pura e simplesmente da sucumbência, devendo a parte, concomitantemente: a) estar assistida por sindicato da categoria profissional; b) comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família. (art.14, §1º, da Lei nº 5.584/1970). (ex-OJ nº 305 da.SBDI-I).
> II - É cabível a condenação ao pagamento de honorários advocatícios em ação rescisória no processo trabalhista.
> III – São devidos os honorários advocatícios nas causas em que o ente sindical figure como substituto processual e nas lides que não derivem da relação de emprego.
> IV – Na ação rescisória e nas lides que não derivem de relação

Marcos Eliseu Ortega

Juiz Titular da 2ª Vara do Trabalho de Colombo

de emprego, a responsabilidade pelo pagamento dos honorários advocatícios da sucumbência submete-se à disciplina do Código de Processo Civil (arts. 85, 86, 87 e 90). V - Em caso de assistência judiciária sindical ou de substituição processual sindical, excetuados os processos em que a Fazenda Pública for parte, os honorários advocatícios são devidos entre o mínimo de dez e o máximo de vinte por cento sobre o valor da condenação, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa (CPC de 2015, art. 85, § 2º). VI - Nas causas em que a Fazenda Pública for parte, aplicar-se-ão os percentuais específicos de honorários advocatícios contemplados no Código de Processo Civil."

No que respeita à assistência judiciária/justiça gratuita, dispõe o art. 790 da CLT, § 3º.:

"É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, ou declararem, sob as penas da lei, que não estão em condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família."

Finalmente, acerca dos honorários periciais, assim consta na CLT:

"Art. 790-B. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, salvo se beneficiária de justiça gratuita."

Pois bem, no texto da reforma trabalhista, recentemente aprovado no Senado Federal e que vai à sanção presidencial, temos o seguinte:

a) Quanto à justiça gratuita - Art. 790 :

"§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

§ 4º O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo."

b) No tocante aos honorários periciais – art. 790-B:

"A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita.

§ 1º Ao fixar o valor dos honorários periciais, o juízo deverá respeitar o limite máximo estabelecido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

§ 2º O juízo poderá deferir parcelamento dos honorários periciais.

§ 3º O juízo não poderá exigir adiantamento de valores para realização de perícias.

§ 4º Somente no caso em que o beneficiário da justiça gratuita não tenha obtido em juízo créditos capazes de suportar a despesa referida no *caput*, ainda que em outro processo, a União responderá pelo encargo."

c) Finalmente, acerca dos honorários advocatícios – art. 791-A:

"Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

§ 1º Os honorários são devidos também nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria.

§ 2º Ao fixar os honorários, o juízo observará:

I – o grau de zelo do profissional;

II - o lugar de prestação do serviço;

III - a natureza e a importância da causa;

IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

§ 3º Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.

§ 4º Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

§ 5º São devidos honorários de sucumbência na reconvenção."

Visto isso, aqui vão minhas dúvidas.

1. Se atualmente o cidadão é presumivelmente pobre apenas assim se declarando, na forma da lei, como comprovará sua pobreza (a partir da reforma)? Antigamente, ao que parece, eram expedidos "atestados de pobreza" por

Delegacia de Polícia? Será isso?

2. Se o Juízo (a partir da reforma) não pode exigir antecipação (ou adiantamento) de valores para a realização de perícias, estas ainda poderão ser realizadas? Sim, porque, como se sabe, todo perito tem despesas iniciais para realizar o seu trabalho (alimentação, deslocamento etc.). Como ficarão, nesse caso, os trabalhadores acidentados?

3. O que são honorários de sucumbência? O que é sucumbência recíproca? Qual a fórmula agora para arbitramento de tais honorários? Será exigido, a partir da reforma, que a petição inicial já venha com a liquidação dos pedidos (a exemplo do procedimento sumaríssimo)? Se o autor ganhar apenas algumas das horas extras que pede, há sucumbência recíproca? Nesse caso, como fixar honorários? Se o autor perder na metade dos pedidos (das letras "a" até "z.38"), terá que pagar honorários relativamente a esses pleitos, de que não foi vencedor? Cabem honorários de sucumbência (mesmo sem previsão legal) para aquele que atua em causa própria ("ius postulandi")? Como se vê, a gama de dúvidas é bem maior nessa matéria. Isto porque nós, que lidamos com o direito trabalhista, até agora estávamos em "boa sombra", seguindo orientação jurisprudencial "cristalizada" na Súmula n.º 219 do E. TST, a qual, como visto, só prevê honorários apenas em favor de uma das partes (do trabalhador, dito hipossuficiente – ou a seu advogado, normalmente do sindicato de classe). E é (ou era) bom que assim seja (ou fosse), dado que o obreiro, parte fraca da relação de emprego, usualmente estando desempregado (a ação trabalhista no mais das vezes surge após o fim do contrato) não dispõe de recursos para contratar profissional do Direito. E agora?

Como perguntaria o personagem de Roberto Bolaños, criador do imortal Chaves, "quem poderá nos ajudar"? Seria Chapolim Colorado? Ou o C. Tribunal Superior do Trabalho (por meio de salvadora Instrução Normativa, como tem feito nos últimos tempos)? O problema é que mesmo essa Corte Superior foi atingida em cheio pela reforma, devendo, agora, "viajar a Roma e pedir perdão ao Papa" antes de ousar emitir alguma súmula de jurisprudência, ou mesmo alterar alguma já existente, nos termos do art. 702, letra "f", da – agora reformada e combalida – CLT.

A REFORMA TRABALHISTA E RELAÇÃO DE EMPREGO DOMÉSTICO

Camila Escorsin Scheifer
Silvana Souza Netto Mandalozzo
Adriana de Fátima Pillatti Ferreira Campagnoli

1. INTRODUÇÃO; 2. BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE A REFORMA; 3. PONTOS DA REFORMA QUE NÃO IMPACTAM NO CONTRATO DE EMPREGO DOMÉSTICO; 4. ALGUMAS MUDANÇAS QUE IMPACTAM NO CONTRATO DE EMPREGO DOMÉSTICO; 5. CONCLUSÃO; REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. INTRODUÇÃO

A Emenda Constitucional 72/2013 alterou a redação do parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal de 1988 (CF/88) para estender aos empregados domésticos direitos trabalhistas antes garantidos apenas aos trabalhadores urbanos e rurais. A promulgação da Lei Complementar 150/2015 (Lei do Trabalho Doméstico) é um marco para a categoria, pois, além de promover o devido reconhecimento à profissão, regulamentou inúmeros direitos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e na Constituição.

Nos termos do artigo 1º da referida lei, o empregado doméstico é a "pessoa física que presta, com pessoalidade, onerosidade e subordinadamente, serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, em função do âmbito residencial destas". Para configurar a natureza contínua, exige-se que a prestação dos serviços se dê por mais de dois dias na semana, afastando, portanto, a caracterização de diarista, empregada autônoma.

Em função do disposto no artigo 19 da Lei Complementar 150/2015, a CLT aplica-se subsidiariamente às relações de emprego

Camila Escorsin Scheifer

Mestranda no Programa de Pós-graduação em Ciências Sociais Aplicadas na Universidade Estadual de Ponta Grossa (2016/2017), na linha "Estado, Direito e Políticas Públicas". Bacharel em Direito pela Universidade Estadual de Ponta Grossa. Advogada. Ponta Grossa – Paraná – Brasil.

Silvana Souza Netto Mandalozzo

Mestre e Doutora em Direito pela Universidade Federal do Paraná. Professora Associada do Departamento de Direito das Relações Sociais, do Curso de Direito e do Mestrado e Doutorado em Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Estadual de Ponta Grossa. Juíza do Trabalho. Ponta Grossa – Paraná – Brasil.

Adriana de Fátima Pillatti Ferreira Campagnoli

Doutora em Direito Econômico e Socioambiental pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná – PUC/PR. Professora Assistente do Departamento de Direito do Estado, do Curso de Direito da Universidade Estadual de Ponta Grossa- UEPG.

doméstico, naquilo em que a lei da categoria for omissa. Deste modo, empregados e empregadores domésticos terão mais uma novidade para se adequar dentro desta peculiar relação: a Reforma Trabalhista, promovida pela Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. O texto da reforma promoveu a alteração de mais de cem artigos da CLT e algumas dessas modificações terão impacto também nos contratos de emprego doméstico. No entanto, seu impacto será menor, porque alguns itens aprovados na reforma já são regulados pela Lei do Trabalho Doméstico, conforme se verá a seguir. No caso das diaristas, profissionais contratadas para prestar serviços, sem subordinação, por até 02 dias na semana, nada se altera.

O objetivo do presente artigo é analisar dentre as inovações promovidas pela reforma trabalhista quais terão reflexos na relação de emprego doméstico, mediante a verificação de alguns artigos incluídos, alterados ou revogados pela Lei 13.467/2017. Busca-se expor, brevemente, quais podem impactar ou não na relação de trabalho doméstico, em razão da aplicação subsidiária da CLT, nos casos de omissão da lei específica. Importante lembrar que, ainda que o disposto na Lei Complementar esteja de acordo com a antiga redação de dispositivos da CLT, que se alteraram em virtude da reforma, prevalece o disposto na Lei Complementar, por se tratar de norma mais específica.

2. BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE A REFORMA

O trabalho é dinâmico e vem sofrendo profundas transformações nas últimas décadas, impulsionadas pelo fenômeno da globalização. As alterações na lei são necessárias para adequar a legislação, muitas vezes defasada frente as transformações sociais e para atender aos anseios da população. A CLT, promulgada em 1940, já havia sofrido diversas modificações além disso, o Direito do Trabalho também é regulado por outras leis, Súmulas e orientações jurisprudenciais emanadas pelos tribunais, que auxiliam na tarefa de interpretação e aplicação da norma jurídica.

Entretanto, a necessidade, ou não, da reforma na CLT nos moldes em que se deu, foi e está sendo marcada por diversidade de opiniões. De um lado, os que afirmam que a rigidez das normas trabalhistas no país é incompatível com os tempos modernos e defendem que a flexibilização das relações de trabalho levaria a uma maior geração de empregos e ao incremento da produtividade e da competitividade. Por outro lado, há quem entenda que a flexibilização é um equívoco, porque não se deve associar a dinamização da economia à regulamentação do trabalho, afinal, as instituições públicas e os direitos trabalhistas não podem sucumbir à competição internacional dos mercados.

A Lei 13.467/2017, que promoveu a Reforma Trabalhista e que foi aprovada no dia 11 de julho de 2017 pelo Senado Federal e sancionada no dia 13 do mesmo mês pelo Presidente Michel Temer, parece estar sustentada na primeira abordagem. As novas regras entram em vigor no mês de novembro, 120 dias após a sanção presidencial, conforme previsto na lei.

3. PONTOS DA REFORMA QUE NÃO IMPACTAM NO CONTRATO DE EMPREGO DOMÉSTICO

Apesar de a Reforma Trabalhista ter modificado muitas questões na CLT, algumas delas não terão impacto nos contratos de emprego doméstico, e isto pode se dar por duas razões: ou porque a lei específica da categoria já regulamenta a matéria, ou porque neste tipo de relação não existe aplicabilidade para o dispositivo alterado ou incluído pela reforma.

Um dos aspectos que permanece inalterado é o adicional de viagem, remuneração devida ao empregado doméstico quando este acompanha o empregador em viagem, mediante prévio acordo escrito entre as partes. O acréscimo, de no mínimo 25% ao valor do salário-hora normal, incide sobre as horas efetivamente trabalhadas durante a viagem, conforme disposto no artigo 11 da Lei Complementar 150/2015. A reforma deu nova redação ao parágrafo segundo do artigo 457, da CLT, dispondo que os valores pagos referentes a diárias para viagem, ainda que habituais, não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário. Entretanto, como o texto da lei do trabalho doméstico já disciplina a questão, continua valendo o disposto no artigo 11 da referida lei, segundo o qual o acréscimo de 25% integra o salário para os fins salariais e incidência em INSS, FGTS e imposto de renda, quando ocorrem.

Outra novidade trazida pela reforma e que não terá aplicabilidade nos contratos domésticos diante da já regulamentação pela lei específica é a questão do banco de horas. O banco de horas deverá ser compensado no período máximo de 6 meses, nos termos da nova redação do artigo 59 da CLT. No entanto, o artigo 5º, § 5º, inciso III, da Lei Complementar já previa a compensação em período máximo de 12 meses, mediante acordo escrito entre as partes, sendo que as 40 primeiras horas devem ser pagas no mesmo mês, podendo ser compensadas apenas aquelas que excederem este período.

A reforma também trouxe modificações para a jornada de trabalho, que é limitada pela CF/88, em seu artigo 7º, inciso XIII, a 8 horas diárias, 44 horas semanais e 220 horas mensais. Após a reforma, a jornada diária poderá ser ampliada em até 4 horas diárias, porém, quando a jornada diária for de 12 horas, o descanso obrigatório pós-jornada tem que ser de 36 horas ininterruptas. É a ampliação para todas as categorias da jornada 12x36, conforme disposto no artigo 60 da CLT, pós reforma. No entanto, o artigo 10 da Lei Complementar 150/2015 já facultava às partes, mediante acordo escrito entre empregador e empregado doméstico, a adoção de tal regime de trabalho. Em ambos os casos, a remuneração mensal pactuada para esta jornada abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, sendo compensados automaticamente os feriados e prorrogações de trabalho noturno, quando houver. Sendo assim, o que permanece para os domésticos é o disposto na lei específica da categoria.

Em relação ao descanso intrajornada, tem-se que, antes da reforma, este descanso concedido ao trabalhador durante a jornada de trabalho, geralmente utilizado para alimentação, deveria ser de no mínimo 01 e no máximo 02 horas, sendo que caso este tempo fosse reduzido ou suprimido, deveria

ser pago como hora extra, em sua totalidade. Após a reforma, será permitida a redução deste intervalo para o mínimo de 30 minutos, mediante acordo entre as partes, sendo que a natureza do pagamento pela não concessão ou concessão parcial do intervalo, que passa a ser indenizatória e incide apenas para o período efetivamente suprimido, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. Para os domésticos, o artigo 13 da Lei Complementar já previa a concessão obrigatória do intervalo para repouso e/ou alimentação pelo período mínimo de 01 e no máximo de 02 horas, admitindo-se, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, sua redução para trinta minutos.

No que se refere à possibilidade de parcelamento das férias, antes da reforma, os empregados tinham o direito de fracionar suas férias de 30 dias em 2 períodos, desde que um deles não fosse inferior a 10 dias corridos, mas somente em casos excepcionais. Agora o fracionamento pode se dar em até 03 períodos, sendo um deles de no mínimo 14 dias corridos e os demais em dois períodos, nunca inferiores a cinco dias corridos cada um, desde que exista concordância do empregado, conforme nova redação do artigo 134, § 1º, da CLT. Além disso, permite-se que trabalhadores com cinquenta anos ou mais dividam suas férias, o que antes era proibido[1], e, ainda, nos termos do artigo 134, § 3º, da CLT, incluído pela reforma, proíbe-se o início das férias no período de dois dias que antecedam feriado ou dia de repouso semanal remunerado. Para os empregados domésticos continua valendo o disposto no artigo 17, § 2º da Lei Complementar, segundo o qual as férias podem ser fracionadas em dois períodos, a critério do empregador, sendo que um deles deve ser de no mínimo 14 dias corridos. As outras duas disposições alteradas na CLT, referentes ao início das férias e possibilidade do parcelamento para maiores de 50 anos são aplicáveis aos domésticos.

A jornada parcial, muito utilizada no caso de empregados domésticos que frequentam a casa em apenas três dias da semana, ou que trabalham em meio período, sofreu alterações com a reforma. Este tipo de jornada era limitado, pelo texto anterior da CLT, a 25 horas semanais, sendo vedadas as horas extras. Com a alteração do texto do artigo 58-A, a jornada parcial poderá ser de até 30 horas semanais, sem horas extras, ou de 26 horas, acrescidas de até 6 horas extras, totalizando assim 32 horas semanais. As férias para os contratados sob esta nova jornada serão de 30 dias, nos termos do artigo 58-A, 7º, da CLT[2]. No entanto, para os domésticos nada muda, pois artigo 3º da Lei da categoria prevê a possibilidade de jornada parcial de 25 horas semanais, com pagamento proporcional a jornada, sendo permitida apenas uma hora extra diária. O empregado doméstico contratado sob regime de jornada parcial tem direito a 18 dias de férias, conforme prescreve

1 A reforma permite que menores de dezoito anos dividam suas férias também, mas como o trabalho doméstico é proibido para eles, esta parte do dispositivo legal não se aplica aos empregados domésticos.

2 O artigo 130-A, da CLT, que previa as férias proporcionais para os empregados contratados na modalidade de regime de tempo parcial, foi revogado pela reforma trabalhista. Conforme disposto no parágrafo 7º, do artigo 58-A, da CLT, incluído pela reforma, as férias do regime de tempo parcial serão regidas pelo disposto no artigo 130 da CLT, que prevê as regras para concessão das férias de 30 dias.

o artigo 3º, § 3º da referida lei.

A reforma trabalhista retirou a obrigatoriedade do pagamento do imposto sindical, ou seja, a contribuição passa a ser facultativa. Pela regra anterior, o imposto era descontado de todos os empregados com carteira assinada do país, mesmo que ele não fosse sindicalizado. Agora, o empregador só poderá descontar o imposto do pagamento do trabalhador quando este autorizar expressamente, conforme nova redação do artigo 545, da CLT. No caso dos domésticos, nem empregado e nem empregador têm de pagar a contribuição sindical por obrigatoriedade, visto que como não existe previsão na Lei Complementar 150/2015, portanto, tal mudança não impactará nos contratos de emprego doméstico. Isto sem entrar na discussão acerca do problema da representatividade sindical quanto a categoria econômica.

Outra questão que a reforma tornou facultativa é homologação da rescisão pelo sindicato da categoria, antes obrigatória para os empregados com mais de um ano de carteira assinada na mesma empresa, mediante revogação do §1º, do artigo 477 da CLT. Como a lei dos domésticos não previa a necessidade da homologação pelo sindicato da categoria dos empregados domésticos mesmo quando este possuísse mais de um ano de tempo de serviço, esta alteração não causa impacto para estes.

Uma mudança que dificilmente afetará os contratos de trabalho doméstico é a flexibilização do princípio da hipossuficiência do trabalhador, prevista no artigo 611-A da CLT. A reforma trouxe a possibilidade de livre estipulação entre empregado e empregador, para empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social, valor aproximado de R$ 11.000,00, em 2017. Tais disposições só se aplicam para empregados novos, sendo vedado alterar a regra do contrato em vigência. Entende-se que este tipo de contrato sem proteção da CLT, no qual o negociado prevalece sobre o legislado, raramente encontrará aplicação na relação de emprego doméstico.

Por fim, uma última alteração que parece possuir pouca aplicação prática para os domésticos é a questão da equiparação salarial, aquela que confere ao empregado que exerce o mesmo cargo e função e com o mesmo tempo de serviço naquele emprego, o direito a receber o mesmo salário. Embora o artigo possa ser aplicado ao emprego doméstico, será muito raro isso ocorrer, pois a maioria dos empregadores domésticos só possuem um empregado, e quando possuem mais de um eles desempenham funções diferentes. Entretanto, se houver uma denúncia ou ação trabalhista, o empregador doméstico poderá ser condenado a igualar o salário, além de pagar uma multa de 50% do salário do empregado a favor do mesmo.

4. ALGUMAS MUDANÇAS QUE IMPACTAM NO CONTRATO DE EMPREGO DOMÉSTICO

Conforme já citado anteriormente, a reforma trabalhista promoveu a alteração de diversos dispositivos, entre eles alguns que possuem aplicação aos contratos de emprego domésticos, frente a omissão da lei da categoria e da possibilidade da aplicação subsidiária da CLT. Uma destas novidades é o trabalho intermitente, nova modalidade de contrato

de trabalho inserida no ordenamento jurídico. Intermitente é aquela prestação de serviço com subordinação, mas que não é continua e que ocorre com alternância dos períodos de prestação de serviço e de inatividade, em determinadas horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador. Agora as empresas podem contratar um empregado para trabalhar esporadicamente, sendo o pagamento e recolhimento de encargos proporcionais ao período em que prestou seus serviços. Esta novidade se estende para os domésticos, possibilitando que empregadores domésticos contratem empregados "folguistas", que trabalhem apenas nos finais de semana ou feriados, cobrindo as folgas do empregado regular. No entanto, assim como para as empresas, o empregador doméstico não pode alterar contrato vigente para o contrato intermitente, ou seja, somente um empregado novo poderá ser contratado nesta modalidade.

A reforma trouxe ainda a possibilidade de a duração diária de trabalho ser acrescida de horas extras, em número não excedente a duas, mediante acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo. Porém, ocorrendo necessidade imperiosa, pode a duração do trabalho exceder o limite legal ou convencionado, ou seja, a possibilita horas extras além do limite legal, caso o empregador, por motivo de força maior, necessite dos serviços do empregado. A Lei dos Domésticos previa regulamentação das horas extras, sendo facultada a compensação de horários e a redução de jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Neste caso, será possível que o empregado doméstico trabalhe mais de duas horas extras diárias.

No âmbito administrativo, a reforma regulou a multa por ausência de registro em carteira, que custará ao empregador o equivalente a R$ 800,00 para as microempresas e empresas de pequeno porte e R$ 3.000,00 para as demais, por empregado não registrado, conforme nova redação do artigo 47 da CLT. Por isso, o empregador doméstico que não registrar seus empregados corre o risco de, em uma fiscalização ou em uma eventual ação trabalhista, ser condenado no valor desta multa que pode variar entre os valores citados, a depender do entendimento do juiz, visto que a lei foi omissa na fixação de tal critério para os empregadores domésticos.

O texto da reforma acrescentou a letra m ao elenco de condutas que configuram justa causa, previstos no artigo 482 da CLT, para considerar justa causa de despedida do empregado a perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão. É o caso do motorista que perde a carteira de habilitação ou de enfermeiros ou outras profissões que exijam algum documento legal para o exercício da profissão e que não possuam ou que venham perder o registro no respectivo órgão da categoria.

Uma outra inovação, que terá impacto para os domésticos, refere-se a rescisão do contrato de trabalho, oficializando o famoso acordo para demissão, visto que a proibição por lei anterior não impedia que a rescisão acordada entre empregado e empregador ocorresse. Portanto, o contrato de trabalho pode ser rescindido por comum acordo, desde que respeitadas as regras referentes às verbas rescisórias, previstas no artigo 484-A da CLT, inserido pela reforma. O aviso prévio e a

multa do FGTS, ficam reduzidos à metade, e as demais verbas ficam devidas na integralidade. Já o empregado pode movimentar até 80% dos valores depositados no FGTS, mas abre mão do seguro desemprego.

O § 3º do artigo 790 da CLT sofreu alteração para fixar um critério monetário para a concessão do benefício de justiça gratuita, facultada sua concessão pelo juiz. Agora terão direito ao benefício trabalhadores que ganhem até 40% do teto máximo dos Benefícios da Previdência Social, ou seja, R$ 2.212,52, no ano de 2017. Regulou, ainda, a questão da a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais, que será da parte que perder a ação trabalhista. Isso significa que o empregado doméstico, se for sucumbente quanto a um pedido que exija perícia, terá de pagar os custos periciais, ainda que tenha obtido direito a justiça gratuita.

Por fim, na seara processual, a reforma trouxe a possibilidade de responsabilização pelo dano extrapatrimonial, estabelecendo regras claras sobre os diferentes tipos de danos patrimoniais, físicos e morais. Deixou mais transparente a questão de que empregadores e empregados podem ser processados caso ofendam um ao outro e condenados a ressarcir financeiramente a outra parte. Instituiu, também, a condenação por litigância de má fé para o empregado que ingressar com uma ação na justiça, agindo com má-fé, possibilitando a condenação a custos estabelecidos pelo juiz. As testemunhas em processos trabalhistas que alterarem a verdade ou omitirem fatos essenciais também podem ser condenadas a pagar multas.

CONCLUSÃO

As mudanças promovidas pela Reforma Trabalhista são muito abrangentes e afetam inúmeros aspectos na vida de empregados e empregadores, além de diversas modificações na seara do processo trabalhista. Se estas mudanças terão os reflexos positivos esperados, no que se refere a geração de emprego, melhoria das condições de trabalho e no processo trabalhista só o tempo irá dizer.

Como foi possível verificar ao longo do presente texto, algumas mudanças não trarão impacto significativo para os empregados domésticos, ou por já terem sido regulamentadas anteriormente pela Lei Complementar 150/2015, ou por não terem aplicação prática nesta relação contratual. Outras, no entanto, são novos desafios para empregados e empregadores se adequarem nesta relação de trabalho particular.

Espera-se, que tanto as mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista, quanto pela Lei Complementar 150/2015 tragam melhorias para a categoria das empregadas domésticas, que por muitos e muitos anos permaneceu à margem da proteção da lei, garantindo e respeitando direitos dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 221-248.

BRASIL. **Consolidação das Leis do trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 10 ago. 2017.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 10 ago. 2017.

BRASIL. **Lei Complementar nº 150, de 1ª de junho de 2015**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm>. Acesso em: 07 ago. 2017.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 10 ago. 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 221-248.

DELGADO, Maurício Godinho. **O novo manual do trabalho doméstico.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2016. 251 p.

LIMA, Francisco Meton Marques de; Lima, Francisco Péricles Rodrigues Marques de. **Reforma Trabalhista:** entenda ponto por ponto. São Paulo: LTr, 2017. 189 p.

A "CLT DE TEMER" & CIA. LTDA.

Jorge Luiz Souto Maior

Passado o luto, vamos à luta (jurídica), estimulada pela reforma trabalhista, que resultou na, recentemente sancionada, Lei n. 13.467/17.

Preliminarmente, importante consignar que é totalmente indevida a apropriação, pelos políticos no poder, do processo histórico, carregado de materialidade dialética e conflitos de toda ordem, do qual são feitas as leis. Assim, é equivocado falar em "CLT de Vargas", como, certamente, é errôneo falar em "CLT de Temer". Porém, como a retórica varguista, de que teria sido Vargas o pai da legislação do trabalho, foi apropriada pela classe empresarial para combater os direitos trabalhistas e, assim, atender o seu propósito de efetuar uma maior e mais livre exploração do trabalhador, não se pode, agora, simplesmente abandonar essa linha de argumentação, como se tal jogo não tivesse existido.

Uma fórmula eficiente para combater o retrocesso imposto pela "reforma" é a de denunciar as inverdades que embalaram o percurso de sua aprovação e nada mais apropriado para isso do que, agora que a "reforma" se tornou lei, utilizar, mas em direção oposta, os mesmos argumentos que foram apresentados para atacar a CLT.

Prioritariamente, deve-se ecoar a propaganda do governo de que lhe pertence o "mérito" de ter feito "a nova CLT", que seria, mais apropriadamente, nominada a "CLT de Temer", ainda mais considerando o modo como Temer tem controlado, como bem quer, o Congresso Nacional.

1. A perda do argumento retórico

Pois bem, considerado esse pressuposto, o primeiro efeito contraditório é o de que não se terá mais a oportunidade de desferir ataques à legislação do trabalho no Brasil com o argumento de que a legislação trabalhista está expressa em um documento de 1943, a tal "CLT de Vargas".

Lembre-se que a "reforma" não foi, de fato, uma reforma, mas a tentativa de promover uma alteração profunda na regulação trabalhista brasileira, e teve por base exatamente o fundamento de que seria



Jorge Luiz Souto Maior

Professor livre-docente de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (desde 2002); coordenador do Grupo de Pesquisa Trabalho e Capital – GPTC; membro da Rede Nacional de Grupos de Pesquisa em Direito do Trabalho e da Seguridade Social – RENAPEDTS; e Juiz do Trabalho (desde 1993), titular da 3ª Vara do Trabalho de Jundiaí/SP (desde 1998).

necessário, segundo se disse exaustivamente, superar a "CLT de Vargas", de 1943, que possuiria apenas normas anacrônicas e obsoletas.

Valendo-se do ambiente de "ruptura democrática", conforme expressão utilizada pelo relator da reforma na Câmara dos Deputados, deputado Rogério Marinho, para se referir ao presente momento histórico, foram feitas na CLT todas as alterações que se consideraram necessárias para atingir esse objetivo, operando-se, então, a tão aclamada "modernização" das leis trabalhistas. E como essas alterações foram feitas, todas elas, no próprio corpo da CLT, é justo e necessário dizer que a dita "CLT de Vargas", pelo bem ou pelo mal, enfim, formalmente, não existe mais, tendo sido substituída pela declarada "CLT de Temer", sendo oportuno destacar que os textos que não foram alterados têm-se por implicitamente recepcionados.

Fato é que, desse modo, os críticos eternos da legislação trabalhista no Brasil perderam o argumento retórico sobre a velhice da CLT, assim como aquele outro ligado à sua suposta origem fascista, ou, mais diretamente, o de ser a CLT cópia da Carta del Lavoro de Benito Mussolini.

Concretamente, está eliminada, de uma vez por todas, a fala, com intenção demolidora, de que a legislação voltada às relações de trabalho no Brasil é fincada em um documento de 1943, de origem fascista, a "CLT de Vargas", pois, agora, o que se tem, por consequência da ampla reformulação feita, é a "CLT de Temer", de 2017, "moderna" e adaptada ao "mundo tecnológico".

E o mais interessante é que além de perderem o argumento da caducidade e da origem fascista da legislação, aqueles que antes eram avessos à legislação do trabalho passam a ser, daqui para adiante, os defensores da CLT.

Por mais trágico que seja o momento político que vivemos, não deixa de ser um motivo de regozijo saber que doravante a CLT vai ser defendida pela grande mídia e por tantos que, há décadas, a atacam.

2. A ilegitimidade

Mas, enquanto a CLT de 1943 foi resultado da elaboração de um projeto de industrialização para o país, que requeria a construção de um mercado de trabalho, assim como de um mercado de consumo, tendo a legislação do trabalho grande papel na organização desse modelo, a considerada CLT de 2017 não é nada além do que o resultado do aproveitamento de uma oportunidade, dada pela instabilidade política, para aumentar as margens de lucro do grande capital e fragilizar a classe trabalhadora.

O anteprojeto apresentado pelo governo ao Congresso Nacional, em **23/12/16** (quando recebeu o número PL 6787/16), com o apelido de uma minirreforma, feito às pressas para abafar mais uma crise política, tinha míseras 9 páginas, incluindo a justificativa, e alterava apenas 7 artigos da CLT, além de propor uma reformulação na Lei n. 6.019/16 (trabalho temporário).

No relatório final do PL 6787/16, apresentado em **12/04/17** (devendo-se considerar que, de fato, a tramitação do PL teve início em **09/02/17**, quando foi instalada a Comissão Especial da Reforma e eleito como relator o deputado Rogério Marinho, o que resulta em parcos **dois meses de tramitação**), já se tinham 132 páginas,

incluindo o Parecer, propondo a alteração de mais de 200 dispositivos na CLT, dentre artigos e parágrafos, todas no mesmo sentido, qual seja, o do acatamento de teses jurídicas ligadas aos interesses empresariais.

O texto chegou ao Senado e, como se viu, foi aprovado com a rapidez necessária para tentar manter o Presidente da República no poder, fazendo-se um grande ajuste, abertamente formulado e anunciado, entre o poder político e o poder econômico.

Desse modo, ainda que o governo queira atrair para si o mérito de ter feito uma "nova CLT" e essa propaganda seja atendida para efeito de inverter a lógica do jogo, é fundamental que se preservem as diferenças básicas entre uma CLT e outra, que, ademais, o próprio governo faz questão de enunciar.

A CLT de 1943, como o próprio nome diz, foi a consolidação das leis do trabalho que já vinham em construção no país desde 1919 e, de forma mais intensa e programada, a partir de 1930, valendo lembrar que esse impulso dado na década de 30 foi o resultado dos estudos encomendados pelo governo a especialistas em relações de trabalho e Direito Social, quais sejam: Joaquim Pimenta, Evaristo de Morais, Agripino Nazaré e Carlos Cavaco, além do industrial Jorge Street. Na elaboração da CLT, em 1943, novamente coube a uma comissão de estudiosos a elaboração do documento: Luiz Augusto de Rego Monteiro, Arnaldo Lopes Süssekind, Dorval de Lacerda, José de Segadas Vianna (Procuradores da Justiça do Trabalho) e Oscar Saraiva (Consultor Jurídico do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio).

Enquanto isso, a CLT de Temer foi construída à sorrelfa, sem qualquer estudo prévio, inclusive quanto a objetivos estruturantes. Não lhe cabe, portanto, o nome Consolidação das Leis do Trabalho, e sim, algo como Consolidação das Lesões do Trabalho, ou Consolidação dos Locupletamentos sobre o Trabalho, enfim...

Na tal CLT de 2017 não há projeto de industrialização, aliás, muito pelo contrário. Parte-se do reconhecimento de que se vive na sociedade da "prestação de serviços" e, com uma lógica de tentar sair de uma areia movediça puxando-se pelo próprio cabelo, pretende-se fazer acreditar que basta reduzir o custo da exploração do trabalho (dentro de um contexto que é meramente o da circulação de mercadorias), para que se tenha como efeito a melhoria da economia e, com isso, se amplie o nível de emprego.

Essa CLT, ademais, como reflexo do momento político, traz consigo uma carga de ilegitimidade insuperável. Se se acusava a CLT de 1943 de ser obra de um ditador com inspiração fascista, a CLT de 2017, vai ficar para a história como o fruto de um governo ilegítimo, que, aproveitando do argumento da crise econômica, da fragilização da classe trabalhadora por conta do desemprego e da perda de identidade das instituições, se habilitou para assumir o poder, no contexto do golpe, por meio do oferecimento do compromisso de destruir as bases dos Direitos Sociais e permitir, com isso, a ampliação das possibilidades de extração de lucros pelo grande capital, que patrocinou o golpe.

Esta é, portanto, a obra de um Presidente com a menor aprovação popular da história, que atuou com apoio do poder econômico e de parte considerável da grande mídia, e de um Parlamento assolado em denúncias de corrupção e que, ao mesmo tempo, é

composto, na sua maioria, por empresários. Uma obra que se oferece ao poder econômico em contrapartida da impunidade dos agentes da "reforma".

Além desses aspectos, acresça-se a completa falência democrática do processo legislativo instaurado, que culminou com um acordo totalmente impróprio, para dizer o mínimo, entre alguns Senadores e a Presidência da República, para correção posterior de pontos do PL declaradamente considerados inadequados, para que a expressão "inconstitucionais" não constasse do parecer da "reforma" nem das falas dos Senadores que votaram pela aprovação do PLC 38/2017.

Cumpre verificar, entretanto, que nos termos do art. 62 da Constituição Federal, as medidas provisórias são reservadas a situações de relevância e urgência, o que impede sua utilização de forma generalizada e é óbvio que não há previsão de proibição de sua adoção no caso em questão porque o legislador pressupôs a vigência da ordem constitucional. Ou seja, o legislador não poderia mesmo sequer prever que se chegaria ao ponto de o Poder Legislativo abdicar do seu dever de legislar e requerer, ele próprio, que o Executivo o sub-rogasse em tal tarefa. Esse "acordo", portanto, só serve para revelar o estágio de ruptura democrática que se instaurou no país para atender a vontade do poder econômico, e que tem recebido o beneplácito de algumas instituições.

Outro aspecto que reforça a ilegitimidade da Lei n. 13.467/17 é o do desrespeito ao fundamento básico do processo legislativo específico da legislação do trabalho, estabelecido internacionalmente desde a criação da OIT (Organização Internacional do Trabalho, criada no Tratado de Versalhes, em 1919), que é o do diálogo social (atuação tripartite, com participação de representantes dos Estados, dos empresários e dos trabalhadores).

Destaque-se que a própria OIT já se manifestou expressamente a respeito, reafirmando, neste aspecto, a ilegitimidade da "reforma"[i].

Por fim, a lei em questão, também não possui legitimidade porque fere os princípios constitucionais da prevalência dos Direitos Humanos, da progressividade (melhoria da condição social dos trabalhadores) e da função social da livre iniciativa, da propriedade e da economia, com vistas à construção da justiça social.

3. A difícil arte de aplicar a "CLT de Temer"

Não se querendo reconhecer a ilegitimidade da dita "CLT de Temer", se chegará ao mundo tortuoso de sua aplicação.

3.1 A preservação do Direito do Trabalho

Os críticos históricos do Direito do Trabalho sempre quiseram, de fato, acabar com o Direito do Trabalho. A emergência dada pela oportunidade política e a forte resistência verificada, no entanto, impeliram para uma aliança, um tanto quanto contraditória, em torno de uma reforma que buscasse eliminar direitos pela via da flexibilização, mas sem expressar um ataque direto aos princípios do Direito do Trabalho. Assim, os argumentos, que chegaram a ser utilizados na década de 90, contra os princípios do Direito do Trabalho, notadamente, contra o princípio da proteção, assim como contra a função compensatória da desigualdade econômica reconhecida à

legislação do trabalho, não foram expressos como fundamento da presente "reforma".

Muito pelo contrário, o que se viu foi, em certa medida, um reconhecimento explícito da importância do Direito do Trabalho, com o reforço dos seus princípios: proteção; condição mais benéfica; *in dubio pro operario*; norma mais favorável; irrenunciabilidade; primazia da realidade; continuidade da relação de emprego e boa-fé.

E não foi só isso. Os principais propagandistas da reforma, muitos deles mais preocupados com os dividendos pessoais da aprovação de uma reforma, qualquer que fosse ela, portanto, para impedir o insucesso da empreita, dada a repercussão pública que o debate sobre a questão, contrariamente ao que se pretendia, acabou atingindo, se viram obrigados a destacar e a defender a finalidade social do Direito do Trabalho, apoiada em ideais humanísticos e na solidariedade como forma de proteção da parte mais fraca e para corrigir situações de privilégios.

Claro que, em muitos dispositivos da "reforma", a fórmula utilizada para atender esses preceitos foi completamente equivocada, pois o que se fez foi apenas colocar em comparação os próprios trabalhadores, esquecendo-se, propositalmente, que o antagonismo real se dá entre o capital e o trabalho.

A partir desse pressuposto equivocado, a "reforma" procurou uma estranha política distributiva, contrapondo explorados e excluídos. Ou seja, para supostamente conferir emprego para os desempregados ou atrair para a formalidade os informais, sustentou-se a necessidade de que os empregados abrissem mão de parte de seus direitos.

Mas, se a preocupação fosse, de fato, fazer justiça social, no sentido de tirar de quem tem mais para dar para quem tem menos, necessário seria, antes de atingir o patrimônio jurídico da classe trabalhadora, tirar de quem detém os meios de produção, sobretudo dos grandes conglomerados econômicos, passando pelos bancos, o capital especulativo e demais parasitas, para, depois, chegar às grandes fortunas, ao latifúndio, às terras improdutivas e às propriedades que não atendem a sua função social.

De todo modo, a preocupação com a consagração da justiça social, mesmo no bojo da presente "reforma", acabou sendo reconhecida como essência do Direito do Trabalho, mantendo-se intacta a base principiológica desse ramo do Direito.

3.2 O primado da relação de emprego

Foram preservados, inalterados, os conceitos de empregado e de empregador, fixados nos artigos 2º e 3º da CLT, de onde também se extraem os elementos caracterizadores da relação de emprego, tida como mola mestra do Direito do Trabalho, e a própria natureza de ordem pública dos preceitos que regulam essa relação, em consonância, inclusive, com o inciso I, do art. 7º da CF, que fixou como direito primeiro dos trabalhadores a "relação de emprego", que é, ademais, uma relação de emprego "protegida contra a dispensa arbitrária.

Lembre-se que todos os argumentos em defesa da "reforma" foram no sentido da relevância do emprego e, claro, isso possui consequências jurídicas das quais não se pode fugir.

a) A relevância social, econômica e cultural da relação de emprego

Do ponto de sua origem histórica, é certo que a legislação trabalhista significou, inicialmente, uma estratégia para impulsionar e manter a exploração capitalista sobre o trabalho alheio. Com o tempo, no entanto, essa legislação, que também foi fruto de muita luta dos trabalhadores por melhores condições de trabalho, compôs de um ramo específico do Direito, cujos propósitos foram muito além daqueles que, no começo, se propugnavam, como deverá ocorrer, igualmente, com a Lei n. 13. 467/17.

Pelo Direito do Trabalho, cujo advento marca a passagem do modelo jurídico do Estado Liberal para o Estado Social, almeja-se, sobretudo, a elevação da condição social e econômica daquele que vende sua força de trabalho para o implemento da produção capitalista. Neste sentido, a aquisição de um emprego, sobre o qual incide o Direito do Trabalho, passa a ser um "status" relevante na sociedade[ii], sendo a aplicação da normatividade do Direito do Trabalho determinante para dar vida concreta a esse valor.

E como a base de incidência do Direito do Trabalho é a relação de emprego o reconhecimento jurídico da existência de uma relação de emprego independe da vontade das partes, chegando-se a ela também por intervenção das instituições públicas, criadas exatamente para preservar a finalidade pública da regulação da relação entre o trabalho e o capital (conforme previsto no Capítulo XIII, do Trabalho de Versalhes).

O Direito do Trabalho tenta evitar o aviltamento da condição social e econômica do empregado, fornecendo-lhe um patrimônio jurídico sólido, como forma até mesmo de estabelecer uma base moral e econômica para o desenvolvimento da sociedade capitalista. Nesse sentido, a concretização dos objetivos empresariais não pode estar sujeita à vontade exclusiva do empreendedor, impulsionada, em geral, por uma concorrência destrutiva de tudo e de todos, ou mesmo aos interesses individuais e imediatos, determinados pela necessidade e a concorrência pelos postos de trabalho em oferta, de quem vende força de trabalho para sobreviver.

Do ponto de vista da produção econômica, ademais, não se pode ficar na sujeição de saber se p trabalhador prestará serviços, ou não, no dia seguinte, pois a atividade capitalista deve ser necessariamente organizada e planejada.

A previsibilidade de condutas é relevante, igualmente, para o trabalhador, para que possa projetar e programar o seu tempo fato do trabalho e a sua própria vida, afinal. Para o trabalhador, a relação de emprego é fonte de subsistência, mas também oportunidade de inserção social.

Assim, é muito fácil verificar a falácia da proposição de que a precarização se impõe como uma consequência natural dos tempos modernos. Ora, até mesmo muitos daqueles que sustentam esse ponto de vista possuem vínculos permanentes e duradouros e quando necessitam da utilização de trabalho alheio, logicamente, procuram profissionais que atendam ao requisito da competência, que só se adquire com o tempo; ou seja, podendo optar, não procuram profissionais precarizados, que atuam na perspectiva de "bicos", nem contratam empresas que estão no ramo há

uma semana e que na semana que vem vão se dedicar a outra atividade...

Não é possível, portanto, que se coloque na base do Direito do Trabalho o primado de que as relações de emprego "modernas" são efêmeras, que há uma disseminação do trabalho autônomo sem que tenha havido qualquer tipo de distribuição concreta dos meios de produção e tudo não passe de disfarces para superar os limites jurídicos da exploração do trabalho.

Juridicamente, mantém-se a fórmula essencial de organização e desenvolvimento da sociedade capitalista de que a prestação de serviços realizada de forma não eventual, no contexto de atividade empreendedora alheia, gera a relação de emprego.

Destaque-se, por oportuno, que se a promessa do "pleno emprego" não puder ser cumprida pelo Estado Social, não se pode tentar disfarçar as limitações que são próprias do modelo econômico por meio da imposição de restrição de direitos aos trabalhadores, sobretudo porque isso só piora a condição de vida de todos.

Se os problemas econômicos existem é neste plano que devem ser resolvidos e essa constatação foi admitida, expressamente, nos próprios argumentos de defesa da "reforma".

Do ponto de vista teórico, portanto, não se pode querer adaptar os princípios e objetivos do Direito do Trabalho aos desajustes econômicos, de modo a corroborar a vontade do setor empresarial de reduzir seus custos por meio da diminuição de direitos dos empregados, ou, validar, juridicamente, de forma generalizada, o subemprego, na ilusão de que se esteja, com isso, ampliando o acesso de mais trabalhadores ao mercado de trabalho, até porque com essa estratégia mantém-se fora dos necessários questionamentos os desajustes da ordem econômica, nos planos da produção, da circulação, da distribuição e das políticas públicas.

b) A natureza jurídica da relação de emprego

A compreensão da natureza do vínculo fornece elementos essenciais, do ponto de vista da dogmática jurídica, para visualização da estrutura das normas que incidem sobre o aludido vínculo. Permite saber não só quais os tipos de normas a aplicar, mas como encontrar o seu sentido (interpretar) e fazê-las atuar (aplicar). Em outras palavras, fornece o arcabouço de ordem dogmática que vai, enfim, delimitar a eficácia das normas que se destinam a regular o vínculo. Ou seja, determina o alcance da função do Direito que se constrói, de modo específico, para regular a relação de emprego. Assim, dito de forma ainda mais clara, enfrentar a discussão da natureza jurídica da relação de emprego é mexer na definição da própria função do Direito do Trabalho.

Malgrado a importância das advertências feitas pelos denominados anticontratualistas, acabou prevalecendo na doutrina a teoria contratualista. Entretanto, o que fora a essência da pregação dos anticontratualistas, a imperatividade das normas trabalhistas, não se perdeu. Esta essência do Direito do Trabalho acabou sendo assumida, como não poderia deixar de ser, pelos contratualistas. O que se verificou foi uma verdadeira revolução na própria concepção do contrato, que deixou de ser um negócio jurídico restrito à vontade das partes, passando a admitir a inserção de normas de ordem pública, mesmo sob o sacrifício da vontade.

Esta visão, aliás, irradiou do Direito do Trabalho para outros ramos, a ponto de, atualmente, o Direito Civil brasileiro tratar, expressamente, da "função social do contrato".

O Direito do Trabalho se insere no contexto do Direito Social. O Direito Social, conforme leciona Cesarino Júnior "é o complexo dos princípios e leis imperativas, cujo objetivo imediato é, tendo em vista o bem comum, auxiliar a satisfazer convenientemente às necessidades vitais próprias e de suas famílias, às pessoas físicas para tanto dependentes do produto de seu trabalho"[iii].

Assim, não é a mera vontade que determina a realização do negócio jurídico ao qual o Direito do Trabalho se destina. O que determina esta incidência é a efetiva prestação de serviços, ou, em via inversa, a utilização da mão-de-obra alheia, sendo que não é qualquer prestação de serviços que delimita o campo de atuação do Direito do Trabalho e sim aquela que se execute de modo específico, qual seja: de forma não eventual, subordinada e mediante remuneração.

Este tipo de serviço, ou melhor, esta forma de utilização da mão-de-obra alheia atrai a aplicação do Direito do Trabalho independente da vontade das partes e mesmo quando estas, expressamente, queiram, por razões particulares, evitá-lo.

Relevante ressaltar, aliás, que é exatamente no ato da formação da relação jurídica que a vontade do trabalhador se presume viciada, pois para não perder a oportunidade de adquirir o emprego (na sua visão, um meio de vida e não mero negócio jurídico, ao qual se vincula por uma vontade livre e desembaraçada), o trabalhador acaba aceitando todas as condições que lhe são apresentadas pelo empregador, o que, aliás, independe da própria condição cultural e econômica do empregado.

Além disso, a regulação jurídica específica dessa relação se dá, como dito, com propósitos que vão muito além da mera satisfação dos interesses particulares dos sujeitos que lhe integram, individualmente considerados.

A normatização trabalhista vislumbra, inclusive, o interesse daqueles que estão, momentânea e aparentemente, fora do mercado de trabalho, visando possibilitar a sua inserção concreta. Lembre-se que é exatamente o excesso de mão de obra que impele o preço da força de trabalho para baixo e com ele a própria noção de direitos pela execução do trabalho.

Por isso, a proteção do ser humano que trabalha, e não o trabalho em si, é que constitui o objeto central da investigação jurídica. Como explica Mario de La Cueva, "...la parte medular de la doctrina que niega a la relación de trabajo origen y naturaleza contractuales es la afirmación de que el trabajo humano no puede ni debe quedar sujeto al derecho de las obligaciones y de los contratos, que es un derecho para las cosas, a diferencia del derecho del trabajo que es un derecho para los hombres"[iv].

Para efeito da identificação da relação de emprego vale recobrar que o conceito de subordinação, elemento essencial desse instituto jurídico, foi forjado por atuação jurisprudencial, na França, quando se percebeu que os ajustes contratuais – que são determinados por quem detém o poder econômico – procuravam impedir a responsabilização dos detentores dos meios de produção quanto aos acidentes de trabalho e que a impunidade que dessa contratualização

resultava alimentava os conflitos sociais.

Como destaca François Ewald, alguns empregadores, para evitar qualquer responsabilidade frente aos acidentes, forjavam um contrato para "colocar o operário na posição de ser ele mesmo juridicamente encarregado de sua própria segurança"[v]. Mas, conforme relata o mesmo autor, "Os tribunais desvendam o artifício e declaram na ocasião, como verdadeiro critério da relação salarial, o poder de direção do empregador e a situação de subordinação do assalariado" [vi].

A subordinação, portanto, não é uma submissão do trabalhador ao controle disciplinar de um contratante específico, como, de forma equivocada, se costumou entender, e sim um conceito jurídico próprio do Direito Social para suplantar os artifícios do contratualismo do Direito Civil clássico que serviam para evitar a responsabilidade do capital pela exploração do trabalho.

c) Terceirização de atividade-fim

O ordenamento não pode estabelecer um padrão jurídico e, em paralelo, criar outro padrão contraditório com o primeiro. A ordem jurídica, por razões até de lógica, se estabelece a partir do parâmetro de regra e exceção, sendo que as exceções, direcionadas a fatos específicos, não regulados pela regra, precisam, além disso, ser claramente justificadas.

Falando de modo mais direto, não é possível que a ordem jurídica estabeleça a relação de emprego como regra geral da vinculação entre o capital e o trabalho e se permita, ao mesmo tempo, que a relação de emprego não seja esse mecanismo de vinculação do capital ao trabalho, vendo-o tão somente como o efeito de um ajuste de vontades, que possibilita ao capital se distanciar, quando queira, do trabalho pela contratação de entes interpostos.

Adotados esses pressupostos teóricos fica fácil perceber o quanto são ilusórias as regulações da Lei n. 13.467/17 que pretendem afastar o primado da relação de emprego, com prazo indeterminado e proteção jurídica integral.

A terceirização generalizada, ademais, representa uma destruição completa do projeto de Direito Social.

Adotados esses pressupostos teóricos fica fácil perceber o quanto são ilusórias as regulações da Lei n. 13.467/17 que pretendem afastar o primado da relação de emprego, com prazo indeterminado e proteção jurídica integral.

A terceirização generalizada representa uma destruição completa do projeto de Direito Social.

Claro que não está obstada pela ordem jurídica, considerando-se as características do modelo capitalista, a formação de empreendimentos empresariais cuja atividade é a realização de serviços, ou seja, atividades empresariais cujo objeto é a venda de serviços prestados por seres humanos e não propriamente de um produto.

Mas é necessário, primeiro, que esse serviço tenha alguma qualificação específica, dentro de um contexto organizacional próprio, sendo que o permissivo, de todo modo, não pode conflitar com a regra geral de que as atividades do processo de trabalho, ligadas à realização do capital, nas quais se inserem o comércio e a financeirização, devem ser desenvolvidas sem

intermediários.

Uma prestação de serviços só pode se desenvolver de modo regular, juridicamente falando, no contexto do Direito Social, para a realização de atividades que não estejam inseridas ao conjunto daquelas que são necessárias, de forma permanente, à concretização do objeto empresarial daquele que contrata tais serviços, até porque quanto mais intermediações se efetivam no processo produtivo, mais distante o trabalhador fica do capital e mais difícil se torna a concretização do projeto de uma ordem social mínima para o capitalismo.

A ampla discussão que se travou publicamente sobre a terceirização, que conduziu ao ponto de se pretender autorizar a terceirização da atividade-fim, paradoxalmente, acabou permitindo que se percebesse que já não havia qualquer sentido em autorizar a terceirização da atividade-meio, que não difere, pois, da terceirização da atividade-fim, até por ser um artifício retórico. Uma e outra forma de terceirização não passam de mera intermediação de mão de obra, que atrai a aplicação do preceito trabalhista, internacionalmente consagrado, da proibição desse tipo de atividade mercantil.

Fato é que quando a lei autoriza a terceirização da atividade-fim cria-se a ilusão de acreditar que é possível o capital se realizar sem uma correlação com o trabalho e que, juridicamente, em uma realidade regrada pelo Direito Social, se teria uma fórmula para impedir a responsabilidade do capital frente ao trabalho, a não ser por uma concessão do capitalista, que só não terceiriza se não quiser. Em outras palavras, que seria juridicamente permitido ao capital não se ver mais obrigatoriamente vinculado ao projeto social, estando submetido, unicamente, à sua própria lógica.

Mas a organização do modelo capitalista de produção pelo Direito Social não pode se efetivar dentro desse marco dos parâmetros de escolha do capitalista, ainda mais porque suas opões estão condicionadas à pressão da concorrência, que lhe impõe posturas que acabam sacrificando o trabalho e o projeto social, destruindo as possibilidades de concretização de políticas públicas.

Então, quando a lei chega ao ponto de autorizar a terceirização da atividade-fim, o efeito jurídico necessário, para a manutenção da ordem social, assegurada na Constituição Federal, fixada nos Tratados internacionais de Direitos Humanos, com realce para as Convenções da OIT, e nos princípios do Direito do Trabalho, é o de se afirmar o contrário, ou seja, que a terceirização, juridicamente falando, não existe e o mecanismo que se tem para isso é o da declaração da relação de emprego, instituto cujo primado foi preservado na “reforma” e que foi criado exatamente para estabelecer, de forma obrigatória, um vínculo jurídico entre o trabalho e o capital, atribuindo-se a este uma responsabilidade social mínima e, claro, para proteger o ser humano trabalhador e lhe permitir projetar e almejar uma melhoria para a sua própria vida.

d) Trabalho intermitente

Quanto ao trabalho intermitente é exatamente a mesma coisa, valendo acrescentar a inconsistência da regulação trazida na Lei n. 13.467/17, quando diz que em qualquer atividade e para não importa qual serviço pode-se firmarem contratos intermitentes.

Ora, se o primado é o da relação de emprego, para atender ao postulado da melhoria da condição social dos trabalhadores e favorecer o desenvolvimento econômico socialmente sustentável, não é possível conceber que a intermitência seja posta em paralelo com a relação de emprego pleno, pois isso apenas incentiva uma concorrência fratricida entre os empregadores, favorecendo os que meramente almejam uma redução de custos, destruindo toda possibilidade de organização do modelo.

Mesmo do ponto de vista estritamente lógico, se a formação do contrato intermitente não estiver ligada à intermitência do serviço, em correspondência com uma demanda muito peculiar, todas as relações de emprego pleno poderão ser substituídas pelos contratos intermitentes. Assim, se teria uma empresa cuja atividade não está relacionada a qualquer demanda intermitente, atuando 24 horas por dia, sem possuir um empregado efetivo sequer, o que, claro, depõe contra a lógica da intermitência, pois daí o que resultará será a mera fraude, caracterizada pela relação falseada entre uma atividade permanente e vários trabalhos intermitentes, atraindo a aplicação do art. 9º da CLT:

> "Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação."

3.3 Os fundamentos jurídicos específicos da reforma

Juridicamente falando, o que direciona o intérprete e aplicador da lei são os princípios, ou, mais propriamente, os valores e objetivos que embasam o conjunto normativo. Do ponto de vista político, os valores e objetivos da lei em questão foram aqueles acima enunciados, mas o Direito, como se sabe, tem vida própria, e no plano jurídico os valores e objetivos que embalaram a "reforma" foram outros.

Os fundamentos teóricos, admitidos enquanto tais, da "CLT temerista" (ou temerária, como queiram), foram enunciados, claramente, nos pareceres elaborados na Câmara dos Deputados e no Senado Federal, tendo sido também expressos por todos aqueles que defenderam a "reforma", com forte eco na grande mídia, quais sejam:

a) Eliminação da insegurança jurídica;
b) Geração de empregos (ou redução do desemprego);
c) Não redução de direitos;
d) Correspondência plena com a Constituição;
e) Flexibilização, para melhor adaptação da lei a determinadas necessidades
f) Modernização da legislação, acompanhando a evolução tecnológica;
g) Fortalecimento da atuação sindical.

Mesmo que se tenha utilizado tais argumentos apenas como forma de tentar criar um ambiente menos hostil na opinião pública para a aprovação de uma lei regressiva de direitos, o fato é que, do ponto de vista da linguagem jurídica, esses passaram a ser os fundamentos que integram a lei e direcionam o seu intérprete e aplicador.

Vejamos alguns efeitos jurídicos concretos disso.

a) Eliminação da insegurança jurídica

Ao pontuarem a questão da insegurança jurídica, os defensores da reforma estabeleceram o pressuposto de que os empregadores no Brasil são fiéis cumpridores da lei e que somente não o faziam completamente, em algumas parcas situações, por causa da complexidade da lei, sendo que muitas vezes eram surpreendidos por decisões judiciais que ampliavam suas obrigações para além da previsão legal.

Com o advento da lei que foi escolhida pelo próprio setor empresarial, fica, agora, completamente afastada a possibilidade de não se aplicar a lei, ou, ao menos, essa postura não será tolerada, nem mesmo pelos que criaram, defenderam e aprovaram a lei da "reforma". O setor empresarial como um todo não poderá se unir em torno de empregadores que deliberadamente descumprem a lei, não valendo para isso nem mesmo o argumento de dificuldade econômica.

Assim, ficam abolidas as farras da: contratação sem registro; do pagamento de salário "por fora"; da ausência de cartões de ponto que reflitam a efetiva jornada trabalhada; a falta de pagamento de verbas rescisórias; o não recolhimento de FGTS etc.

Não que essa realidade simplesmente deixará de existir. No plano do "ser" continuarão ocorrendo, mas no campo jurídico do "dever-ser" passam a ser necessariamente reconhecidas, como sempre deveriam ter sido, aliás, e até mesmo pelo próprio setor empresarial, como práticas ilícitas destruidoras das garantias oferecidas pelos fiadores do capital. Esse pressuposto teórico reforça o caráter punitivo que se deve atribuir a tais práticas, não sendo, pois, suficientes as condenações para o pagamento apenas do valor correspondente ao que seria devido se o ilícito não tivesse sido cometido.

Diante do pacto de moralidade do setor empresarial feito consigo mesmo, que se insere na lógica da Lei n. 12.529/11, que estrutura o Sistema Brasileiro de Defesa da Concorrência e dispõe sobre a prevenção e repressão às infrações contra a ordem econômica, resta reforçada a noção de que o desrespeito aos direitos trabalhistas representa uma infração à ordem econômica. Nos termos da Lei n. 12.529/11, constituem infração da ordem econômica, independentemente de culpa, os atos sob qualquer forma manifestados, que tenham por objeto ou possam produzir os seguintes efeitos, ainda que não sejam alcançados: I - limitar, falsear ou de qualquer forma prejudicar a livre concorrência ou a livre iniciativa; (....) III - aumentar arbitrariamente os lucros.

Extrai-se dessa argumentação utilizada em larga escala pelo próprio setor empresarial o princípio da intolerância quanto ao deliberado descumprimento da lei, ainda mais quando utilizado como meio de obter vantagem econômica sobre a concorrência, até porque, segundo assegurado pelos apoiadores da reforma, isso jamais teria existido na realidade das relações de trabalho no Brasil.

Assim, sai reforçada, por admissão do próprio setor empresarial que encabeçou a "reforma", a pertinência das condenações por dano social, decorrente de práticas ilícitas reiteradas, nos termos da Ementa a seguir transcrita:

> **"DANO SOCIAL. AGRESSÕES REITERADAS E SISTEMÁTICAS AOS DIREITOS DOS TRABALHADORES. REPERCUSSÃO NA SOCIEDADE. CORREÇÃO DA POSTURA PELO JUDICIÁRIO. INDENIZAÇÃO SUPLEMENTAR INDEPENDENTE DE PEDIDO. CONDENAÇÃO *EX OFFICIO*. INEXISTÊNCIA DE JULGAMENTO *EXTRA PETITA*.** A constatação, em reclamação individual, de agressões reiteradas às normas trabalhistas atinge, não apenas o reclamante, mas outros trabalhadores e mesmo empresas concorrentes, o que deixa firme que a questão abarca realidade bem maior, em claro e notório dano social, com repercussão em toda a sociedade, obrigando a que o Judiciário atue no intuito de correção de prática tão danosa, por meio de condenação do respectivo empregador ao pagamento de indenização suplementar, de ofício, tendo como destinatária entidade reconhecidamente idônea e de atuação reconhecida e irrepreensível em prol da coletividade, o que não configura decisão *extra petita*, e encontra guarida de ordem positiva no art. 404, parágrafo único, do Código Civil, bem como em caros princípios do ordenamento jurídico pátrio, em especial o da dignidade da pessoa humana, a par de conferir concretude aos valores sociais do trabalho e a justiça social. (TRT 15ª Região, 3ª Turma, 6ª Câmara, Processo n. 0001032-98.2012.5.15.0156 RO, Origem: Vara Itinerante do Trabalho de Morro Agudo, Desembargador Relator, FRANCISCO ALBERTO DA MOTTA PEIXOTO GIORDANI)"

Outro efeito que decorre do **princípio da intolerância frente ao ilícito trabalhista** é o de que está obstada a atuação processual, infelizmente muito comum na Justiça do Trabalho, de **homologação de acordos que representam renúncias a direitos**, eis que esse procedimento torna válidas as práticas ilegais, favorecendo o empregador que descumpre a lei e, com isso, obtém vantagem econômica sobre a concorrência.

b) Geração de empregos (ou redução do desemprego)

Elevada à condição de fundamento jurídico, a promessa de geração de emprego impõe que se considere inválida toda a aplicação da lei que implique em transferência de trabalhadores da condição de empregos efetivos para empregos precários e, claro, toda forma de cessação coletiva de vínculos de emprego, ainda que com o disfarce do PDV, para a recolocação de outros trabalhadores, com salários menores e contratos precários. E isso não é mera teoria, pois dias depois da aprovação da "reforma", uma instituição, cujo lucro líquido em 2016 foi de R$17,121 bilhões, anunciou a abertura de um PDV para eliminação de 10 mil empregos[vii].

As fórmulas jurídicas criadas na "reforma", como o trabalho intermitente, o contrato a tempo parcial, o trabalho temporário (com prazo ampliado), a terceirização da atividade-fim, nos termos pressupostos da "reforma", só podem ter incidência concreta para ampliar o nível de emprego.

Isso representa que se extrai do conjunto normativo da "reforma" uma **cláusula geral de garantia de emprego contra a dispensa arbitrária** (conforme consagra, aliás, o art. 7º, I, da CF), ao menos no que se refere à impossibilidade da substituição de

empregados efetivos por trabalhadores em contratos precários, até porque a transposição representaria o desatendimento do fundamento humanístico que se diz ter impulsionado a "reforma", no sentido da preocupação com os 14 milhões de desempregados.

Assim, todo empregado que for conduzido ao desemprego para que outro, em contrato precário for contratado, tem o direito de ser reintegrado ao emprego, com o recebimento dos salários e demais direitos desde a dispensa até a efetiva reintegração, ou optar pelo recebimento em dobro dos salários do período do afastamento (da dispensa até a data da prolação da sentença), além dos demais direitos consequentes, nos termos do art. 4º da Lei n. 9.029/95, já que, como decorrência da vigência da Lei n. 13.467/17, o empregado com plenos direitos não pode, por ostentar tal condição, sofrer tratamento diferenciado, no sentido de ser considerado um privilegiado que deve ceder espaço aos menos remunerados e precários.

Não sendo assim, os empregados correm o risco de serem assediados pelos empregadores, servindo a lei, unicamente, como instrumento de poder do capital sobre o trabalho e a isso os defensores da reforma garantiram que a lei não serviria.

Registre-se que esse direito atinge, também, as situações de dispensas coletivas que se consumaram no período imediatamente anterior à aprovação da "reforma"[viii], vez que não se pode negar a relação de causa e efeito entre as dispensas e o advento futuro da lei.

Por aplicação do princípio clássico do Direito do Trabalho, da condição mais benéfica, os efeitos da nova lei só atingem as relações de emprego em curso para ampliar a proteção jurídica dos empregados, jamais para lhes impor retrocessos ou lhes submeter a uma condição de discriminação por "excesso" de direitos.

c) Não redução de direitos

Extrai-se dos argumentos da defesa da reforma, igualmente, o preceito de que os termos da Lei n. 13.467/17 não podem representar redução de direitos e, evidentemente, a análise do que seja redução deve partir de um ponto determinado para a devida comparação, que será, necessariamente, o da realidade existente antes do advento da nova lei, considerando o patamar estabelecido pelo conteúdo dos contratos individuais de trabalho, as disposições contidas em acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho e as previsões legais, dentre elas, certamente, aquelas constantes da "velha" CLT.

Por incidência do princípio da condição mais benéfica, cujo vigor foi preservado, não pode haver rebaixamento do patamar jurídico já fixado para os trabalhadores, até porque, como estabelecido no pressuposto da "reforma", como se garantiu, não haveria qualquer redução de direitos para os trabalhadores.

d) Correspondência plena com a Constituição

Como dito expressamente em diversas ocasiões pelos patrocinadores da reforma, como, em tese, não poderia mesmo ser diferente, embora em tempos de ruptura democrática tudo possa ser tentado, não é possível que uma lei ordinária revogue uma Constituição.

Os direitos trabalhistas, previstos constitucionalmente, devem estar todos

integralmente garantidos, embora já se tenha tentado, historicamente, pela via obliqua da interpretação, desconstituir a Constituição.

A grande questão, portanto, é saber o que, de fato, está consignado na Constituição, sendo que este "dever de casa" não foi devidamente realizado pelos propulsores da "reforma".

Enfim, em 1º de fevereiro de 1987, instalou-se a Assembleia Nacional Constituinte. Ao longo dos trabalhos, a Assembleia Constituinte esteve aberta a propostas de emendas populares. Para tanto, bastaria que as sugestões fossem encaminhadas por intermédio de associações civis e subscritas por, no mínimo, 30 mil assinaturas que atestassem o apoio popular à proposta.

Até o encerramento dos trabalhos, a Assembleia Constituinte recebeu mais de 120 propostas de emendas constitucionais nas mais diversas áreas, reunindo cerca de 12 milhões de assinaturas.

A Assembleia Nacional Constituinte, sob a Presidência de Ulysses Guimarães, eleito para tal função pelos constituintes em 02 de fevereiro de 1987, foi posta diante de grandes desafios, sendo certo que os trabalhadores se apresentavam como classe social em evidência, cujos interesses não podiam ser desconsiderados.

Não havia, portanto, quem se opusesse à ampliação das garantias aos trabalhadores. A única resistência se dava unicamente acerta dos limites dessa ampliação. Neste sentido, aliás, foi que se ativou o grupo político denominado "centrão", apoiado por empresários e proprietários rurais (estes representados pela UDR – União Democrática Ruralista, organização ultraconservadora liderada por Ronaldo Caiado).

O resultado, de todo modo, foi a construção de uma Constituição que avançou bastante em valores sociais, mesmo que em alguns aspectos pudesse ter avançado muito mais.

Fato é que a valorização social do trabalho na Constituição é inegável.

No título dos **Princípios Fundamentais**, assegurou-se a **cidadania**, a **dignidade da pessoa humana** e os **valores sociais do trabalho** e da **livre iniciativa** (art. 1º). Repare-se que o valor social não diz respeito apenas ao trabalho, que estaria, para muitos olhares restritivos, limitado aos interesses da livre iniciativa, mas também a esta, que, assim, está contornada pelos valores sociais.

No artigo 3º restaram consignados como objetivos fundamentais da República: I- **construir uma sociedade livre, justa e solidária**; II- garantir o desenvolvimento nacional; III- **erradicar a pobreza e a marginalização** e **reduzir as desigualdades sociais** e regionais; IV- promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e **quaisquer outras formas de discriminação**.

O artigo 4º estabeleceu que a prevalência dos Direitos Humanos deve reger a República Federativa do Brasil em suas relações internacionais.

Mesmo no título dos clássicos "direitos civis", a preocupação com a agenda social está evidenciada. O inciso XXII, do artigo 5º, garante o direito de propriedade, mas, logo na sequência, o inciso XXIII do mesmo artigo estabelece que a propriedade deve atender a sua função social.

O artigo 184 autorizou à União "**desapropriar** por **interesse social**, para fins de **reforma agrária**, o imóvel rural que não esteja

cumprindo sua **função social**". O artigo 186, em complemento, esclareceu: "A **função social** é cumprida quando a propriedade rural atende, **simultaneamente**, segundo critérios e graus de exigência estabelecidos em lei, aos seguintes requisitos: I- aproveitamento racional e adequado; II- utilização adequada dos recursos naturais disponíveis e preservação do meio ambiente; III- **observância das disposições que regulam as relações de trabalho**; IV- exploração que favoreça o **bem-estar dos proprietários e dos trabalhadores**.

É inegável que a Constituição brasileira preservou as bases do modelo capitalista: direito de propriedade, livre iniciativa e direitos individuais. No entanto, não o fez a partir de uma ordem jurídica liberal. O sistema jurídico constitucional fixou como parâmetro a efetivação de valores que considera essenciais para a formação de um "desenvolvimento sustentável", ou, em outras palavras, um capitalismo socialmente responsável a partir dos postulados do Direito Social.

O artigo 170, que regula a ordem econômica nacional, não deixa margem para dúvida quanto a isso, quando estabelece que a ordem econômica, **fundada na valorização do trabalho humano** e na livre iniciativa, tem por fim **assegurar a todos existência digna**, conforme os **ditames da justiça social**, observados, dentre outros, os princípios da **função social da propriedade**; da **redução das desigualdades regionais e sociais**; e da **busca do pleno emprego**.

Lembre-se, ainda, que o direito de greve, essencial à democracia, vez que instrumentaliza a necessária luta dos trabalhadores por melhores condições de vida e de trabalho, foi assegurado de forma ampla, sendo preconizado que **compete aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender** (art. 9º).

O capitalismo nacional, assim, do ponto de vista jurídico, está atrelado ao desenvolvimento social, não se podendo, pois, querer encontrar no próprio direito uma autorização para que o descumprimento das regras constitucionalmente fixadas no âmbito dos Direitos Sociais seja utilizado com estratégia econômica. Decididamente, a ordem jurídica não confere às empresas um direito para que, com o exercício do poder econômico, imponham aos trabalhadores uma redução das garantias sociais constitucionalmente fixadas. Desse modo, a negociação coletiva, que é reconhecida pela Constituição, não se presta à mera diminuição de direitos dos trabalhadores e à reivindicação de redução de custos e retirada de direitos – que se vislumbra com a ampliação da terceirização – sob o falacioso argumento de que isso serviria para alavancar a economia, não possui amparo constitucional.

Mesmo uma reforma constitucional não poderia caminhar no sentido da derrocada das conquistas históricas dos trabalhadores, vez que as cláusulas pétreas da Constituição não podem ser alteradas, sendo certo que nelas se incluem os direitos fundamentais, dentre os quais se encontram os direitos sociais (arts. 6º a 9º), pois, conforme bem pontua Paulo Bonavides, "só uma hermenêutica constitucional dos direitos fundamentais em harmonia com os postulados do Estado Social e democrático de direito pode iluminar e guiar a reflexão do jurista para a resposta alternativa acima esboçada, que tem por si a base de legitimidade haurida na tábua dos princípios gravados na

própria Constituição (arts. 1º, 3º e 170) e que, conforme vimos, fazem irrecusavelmente inconstitucional toda inteligência restritiva da locução jurídica 'direitos e garantias individuais' (art. 60, 4º, IV), a qual não pode, assim, servir de argumento nem de esteio à exclusão dos direitos sociais"[ix].

Está mais que evidente, portanto, que a Constituição avançou na proteção dos direitos dos trabalhadores, ainda mais se considerarmos que estes foram alçados ao Capítulo dos Direitos e Garantias Fundamentais, tendo como propósito claro alcançar a melhoria da condição social dos trabalhadores, notadamente por meio da compreensão da relação de emprego **protegida contra despedida arbitrária** ou **sem justa causa** (art. 7º caput e inciso I).

Assim, ao contrário do que se tentou consagrar pela contrarreforma neoliberal da década de 90, e que foi retomado pelos defensores da atual "reforma" trabalhista, a flexibilização não foi uma opção constitucional, até porque o termo flexibilização não foi utilizado em nenhum dos inúmeros debates travados na Comissão de Sistematização, expressos em 2.397 páginas.

Os debates na Comissão foram marcados, isto sim, por uma atuação de resistência de constituintes ligados ao empresariado às inúmeras propostas de ampliação de direitos trabalhistas, tendo havido, inclusive, a apresentação, em 27/08/87, da Emenda Popular n. 54, com 630.714 assinaturas de trabalhadores pleiteando a consagração de: estabilidade no emprego; redução da jornada para 40 horas; férias em dobro; direito de greve; aposentadoria integral e autonomia sindical.

O conteúdo que se extrai dos debates passa ao largo de toda a discussão trazida em parte da doutrina trabalhista, em torno da adoção de um sistema jurídico trabalhista que atendesse às necessidades das empresas em tempos de crise, de modo a abalar os princípios básicos do Direito do Trabalho. Muito pelo contrário, com relação ao papel a ser cumprido pela Constituição, de elevar os direitos trabalhistas, houve pleno consenso, estabelecendo-se divergência apenas quanto ao alcance desses avanços.

O intenso debate travado sobre a estabilidade no emprego é prova consistente disso, pois a única divergência estabelecida foi quanto a se deveria adotar uma forma de proteção do emprego plena ou mitigada, inspirada, esta última, na previsão da Convenção 158 da OIT, da proteção contra a dispensa arbitrária.

O resultado de um avanço menos intenso dos direitos dos trabalhadores na Constituição foi fruto das intensas articulações do "centrão" e da mobilização das forças empresariais, o que levou, inclusive, aos trabalhistas a se sentirem derrotados com os termos finais da Constituição porque não foi até os pontos que pretendiam, chegando mesmo a votar contra o texto final, embora a tivessem assinado.

Não houve em momento algum a apresentação de proposições que buscassem retrocessos nos direitos trabalhistas, até porque não havia ambiente político favorável para tanto no âmbito da Constituinte.

Assim, não será possível encontrar na Constituição Federal um fundamento para justificar situações concretas em que uma "flexibilização" represente diminuição do patamar jurídicos dos trabalhadores.

De forma concreta, por exemplo, é não se poderá conferir validade jurídica ao

recebimento do valor de salário inferior a um salário mínimo nos contratos intermitentes, vez que a Constituição Federal (art. 7º, IV), sem abrir qualquer excepcionalidade, assegurou aos trabalhadores, em seus vínculos de emprego, independente da modalidade ou número de horas trabalhadas no mês (sendo que um menor número de horas de trabalho representa uma condição mais favorável ao trabalhador), o recebimento de um salário mínimo, que representa, igualmente, um balizador da concorrência entre os diversos empregadores.

e) Flexibilização, para melhor adaptação da lei a determinadas necessidades

O termo "flexibilização", como já ocorrera na década de 90, foi utilizado como um eufemismo para não se perceber a realidade, embutida na fórmula do negociado sobre o legislado, de uma imposição, pela força, aos sindicatos, da aceitação de redução de direitos, mas que não aparece como tal e sim como efeito de uma negociação. Mas se para "flexibilizar" é preciso superar a lei é porque o que se pretende é diminuir o alcance das garantias legais em favor dos trabalhadores, pois, como se sabe, para ampliar os direitos, nunca houve impedimento jurídico.

De todo modo, o que restou da "reforma" foi um compromisso de que a "flexibilização" não reduzirá direitos, até porque é totalmente equivocado, considerando os preceitos constitucionais, os princípios jurídicos trabalhistas e as Convenções da OIT, entender que acordos e convenções coletivas de trabalho possam, sem qualquer avaliação de conteúdo, reduzir direitos trabalhistas legalmente previstos, simplesmente porque a Constituição previu o "reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho" (inciso XXVI, do art. 7º) e permitiu, expressamente, por tal via, a redução do salário (inciso VI, art. 7º), a compensação da jornada (inciso XIII, art. 7º) e a modificação dos parâmetros da jornada reduzida para o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento (inciso XIV, do art. 7º).

Ora, o artigo 7º, em seu "caput", deixa claro que os incisos que relaciona são direitos dos trabalhadores, ou seja, direcionam-se a um sujeito específico, o trabalhador, não se podendo entendê-las, consequentemente, como algum tipo de proteção do interesse econômico dos empregadores. Além disso, as normas são, inegavelmente, destinadas à melhoria da condição social dos trabalhadores.

Não se pode ver nos preceitos fixados nos incisos do art. 7º os fundamentos jurídicos para fornecer aos empregadores a possibilidade de, por um exercício de poder, induzirem os trabalhadores, mesmo que coletivamente organizados, a aceitarem a redução dos direitos trabalhistas legalmente previstos, ainda mais quando tenham sede constitucional e se insiram no contexto dos Direitos Humanos.

O inciso VI, do art. 7º, por exemplo, que cria uma exceção ao princípio da irredutibilidade salarial, permitindo a redução do salário, e nada além disso, por meio de negociação coletiva, insere-se no contexto ditado pelo "caput" do artigo, qual seja, o da melhoria da condição social do trabalhador e não se pode imaginar, por evidente, que a mera redução de salário represente uma melhoria da condição social do trabalhador. Assim, o dispositivo em questão não pode ser entendido como autorizador de uma redução de salário só pelo fato de constar,

formalmente, de um instrumento coletivo (acordo ou convenção).

A norma tratada, consequentemente, só tem incidência quando a medida se considere essencial para a preservação dos empregos, atendidos certos requisitos. A Lei n. 4.923/65, ainda em vigor, mesmo que parte da doutrina assim não reconheça, pois não contraria a Constituição, muito pelo contrário, fixa as condições para uma negociação coletiva que preveja redução de salários: redução máxima de 25%, respeitado o valor do salário mínimo; necessidade econômica devidamente comprovada; período determinado; redução correspondente da jornada de trabalho ou dos dias trabalhados; redução, na mesma proporção, dos ganhos de gerentes e diretores; autorização por assembleia geral da qual participem também os empregados não sindicalizados.

A própria Lei de Falência e Recuperação Judicial, n. 11.101/05, de vigência inquestionável, parte do pressuposto ao respeito à política de pleno emprego, à valorização social do trabalho humano e à obrigação de que a livre iniciativa deve assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social.

A recuperação judicial é um mecanismo jurídico, cuja execução compete ao Estado, por intermédio do Poder Judiciário, e tem por finalidade preservar as empresas que estejam em dificuldade econômica não induzida por desrespeito à ordem jurídica e que tenham condições de se desenvolver dentro dos padrões fixados pelo sistema, tanto que um dos requisitos necessários para a aprovação do plano de recuperação é a demonstração de sua "viabilidade econômica" (inciso II, do art. 53, da Lei n. 11.101/05).

O art. 47, da Lei n. 11.101/05, é nítido quanto a estes fundamentos: "A recuperação judicial tem por objetivo viabilizar a superação da situação de crise econômico-financeira do devedor, a fim de permitir a manutenção da fonte produtora, do emprego dos trabalhadores e dos interesses dos credores, promovendo, assim, a preservação da empresa, sua função social e o estímulo à atividade econômica." (grifou-se)

Fácil verificar, portanto, que tal lei não se direciona à mera defesa do interesse privado de um devedor determinado. A lei não conferiu um direito subjetivo a quem deve, sem se importar com a origem da dívida e a possibilidade concreta de seu adimplemento. Não estabeleceu, consequentemente, uma espécie de direito ao "calote", até porque sem a possibilidade concreta de manter a atividade da empresa com base em tais postulados esta deve ser conduzida à falência (art. 73, da Lei n. 11.101/05).

O que há na lei é a defesa das empresas numa perspectiva de ordem pública: estímulo à atividade econômica, para desenvolvimento do modelo capitalista, preservando empregos e, em conformidade com a Constituição, visualização da construção de uma justiça social.

A lógica do ordenamento jurídico que se direciona à manutenção da atividade produtiva das empresas é a da preservação dos empregos, admitindo como meios de recuperação judicial, a "**redução salarial**, **compensação de horários** e **redução da jornada**, mediante **acordo ou convenção coletiva**" (art. 50, inciso VIII, da Lei n. 11.101/05).

Para tanto, exige-se, ainda, a "exposição das causas concretas da situação patrimonial" da empresa e "das razões da crise econômico-financeira" (inciso II, do art. 51), além da

"demonstração de sua viabilidade econômica" (inciso II, do art. 53), dentre diversos outros requisitos, sendo relevante destacar que a dispensa coletiva de empregados, em respeito ao art. 7º, I, da Constituição, não está relacionada como um meio de recuperação da empresa (vide art. 50).

Como se vê, a ordem jurídica não autoriza concluir que os modos de solução de conflitos trabalhistas possam ser utilizados como instrumentos de meras reduções dos direitos dos trabalhadores, sendo relevante realçar os fundamentos que lhe são próprios, conforme acima destacado: a) fixar parâmetros específicos para efetivação, em concreto, dos preceitos normativos de caráter genérico referentes aos valores humanísticos afirmados na experiência histórica; b) melhorar, progressivamente, as condições sociais e econômicas do trabalhador.

O sistema jurídico constitucional, reitere-se, serve como instrumentalização do modelo capitalista, fixando como parâmetro a efetivação de valores que considera essenciais para a formação de um "desenvolvimento sustentável", ou seja, um capitalismo que segue as balizas da eficácia dos Direitos Humanos (individuais, sociais e ambientais). Em linguagem midiática, para comover o consumidor, fala-se em "responsabilidade social", "consciência ecológica" ou "ética concorrencial". Tudo isso dentro de uma lógica que almeja privilegiar quem age corretamente no que se refere ao respeito das normas jurídicas constitucionais.

f) Modernização da legislação, acompanhando a evolução tecnológica

Aqui nem há muita consequência a se extrair, dado o ponto fantasioso que o argumento alcança. De todo modo, é possível negar vigência a diversos dispositivos da Lei n. 13.467/17 que, contrariando o seu próprio enunciado, não se vale do potencial tecnológico para, por exemplo, atribuir eficácia concreta ao direito constitucional à limitação da jornada de trabalho com relação aos trabalhadores em teletrabalho, ou para conferir efetividade à execução no processo do trabalho.

g) Fortalecimento da atuação sindical

Dentro do objetivo da reforma de ampliar a força do sindicato, há de se negar validade a diversos dispositivos da Lei que, expressamente, afastam o sindicato de decisões importantes da vida dos trabalhadores na sua relação com o empregador.

Além disso, tem-se como efeito necessário o acatamento da efetiva aplicação do dispositivo constitucional que garantiu aos trabalhadores o livre exercício do direito de greve (art. 9º), sem possibilidade, portanto, de intervenção estatal para coibir a greve e obrigar os trabalhadores e retornar ao trabalho.

O fortalecimento da atuação sindical, além disso, retira a representação sindical das amarras da categorização fixada na "velha" CLT. Os sindicatos poderão atuar dentro de uma lógica multicategorial, respeitados, evidente, os preceitos democráticos para a sua constituição e o seu desenvolvimento.

Sobressai, ademais, a compreensão da prática de atos antissindicais como um dano social, nos termos da Ementa abaixo:

"ATOS ANTISSINDICAIS. DUMPING SOCIAL. DANO SOCIAL. REPERCUSSÃO

ATUAL E FUTURA NA SOCIEDADE. FIXAÇÃO PRUDENTE DE INDENIZAÇÃO ADICIONAL DE OFÍCIO EM DISSÍDIO COLETIVO. A prática de atos antissindicais por intermédio do "dumping social", com repercussão em toda a sociedade, não pode ser menosprezada pelo Judiciário Trabalhista. Não se pode ignorar que tal ato prejudica não apenas os trabalhadores, bem como a razoável duração dos demais processos decorrentes da propositura de novas reclamatórias postulando os direitos decorrentes, mas a própria economia, na medida em que provocará a concorrência desleal com os demais empresários. Pior ainda, constitui perigoso precedente, que poderá ser copiado pelos demais concorrentes. Identificado o "dumping", os prejuízos causados e o risco para a sociedade, pode o Judiciário, para cumprir o dever de estabelecer a justa recomposição, conceder indenização adicional de ofício em favor de estabelecimento local benemerente. Assim, apesar da regra geral insculpida no art. 460 do CPC, a interpretação sistemática da legislação (arts. 461, § 5º, do CPC; 186, 187, 404, 883, 944 e 927 do CC; 81, 84 e 100, do CDC) abre um leque de opções proporcionais à extensão do dano, especialmente nos feitos coletivos, mediante a fixação prudente e equilibrada de indenização adicional. Devida, assim, indenização adicional em favor de entidade benemerente." (TRT 15ª Região - SDC – Processo n. 0000385-86.2012.5.15.0000 - DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE – Desembargador Relator, SAMUEL HUGO LIMA – DJ 15/05/2012)"

4. Conclusão

Como se vê, os próprios argumentos que foram utilizados no processo legislativo para que a "reforma" fosse impulsionada a toque de caixa, isto é, sem o tempo necessário para uma mínima reflexão inclusive daqueles que, mesmo sem querer saber qual seria o destino, embarcaram na nau da "reforma", conferem a possibilidade de combater o objetivo não assumido da "reforma", que é o da imposição de rebaixamento salarial, redução de direitos, precarização e fragilização da classe trabalhadora.

É que mesmo a tal "CLT de Temer" não pertence a Temer e seus companheiros. Como todas as demais leis, a Lei n. 13.467/17 se integra ao ordenamento jurídico e o seu sentido pleno somente se dará pela consonância com as demais normas e princípios, com observância dos fundamentos que a embasaram no processo legislativo e, claro, mediante o essencial respeito aos preceitos constitucionais e aos valores consignados em Tratados internacionais de Direitos Humanos, nas Convenções da OIT e nos princípios específicos do Direito do Trabalho.

Do ponto de vista formal, para aqueles que compreendem a relevância da rede de proteção social, a qual impõe limites aos interesses puramente econômicos, de grupos localizados, e se comprometeram, por dever funcional, com a efetivação dos preceitos constitucionais e internacionais ligados ao projeto que pressupõe a melhoria efetiva da vida em sociedade, sobressaindo, para esse efeito, os princípios do Direito do Trabalho, a derrota no procedimento legislativo é um fato consumado (embora, claro, não seja imutável, estando sempre sujeito a reversão), mas a

"luta pelo Direito" está só começando e será justamente nesse momento que as falas e os atos vão se expressar de modo ainda mais revelador.

São Paulo, 15 de julho de 2017.

[i]. Disponível em: http://www.cartamaior.com.br/?/Editoria/Economia/Documento-da-OIT-reforca-argumentos-contra-a-reforma-trabalhista/7/38439

[ii]. Prova disso são as constantes pesquisas que procuram demonstrar o nível do emprego até como forma de medir o nível do desenvolvimento sócio-econômico do país. Lembre-se, também, que a principal plataforma política dos candidatos, em épocas de eleição, é a elevação no número de empregos.

[iii]. CESARINO JR., Antônio Ferreira. *Direito Social brasileiro.* Vol. I. São Paulo: Freitas Bastos, 1957, p. 13.
[iv]. CUEVA, Mario de La. *Derecho mexicano del trabajo*. Tomo I. México: Porruá, 1960, p. 478.

[v]. EWALD, François. *Historie de l'État Providence: les origines de la solidarité*. Paris: Grasset, 1996, p. 214.
[vi]. EWALD, François. *Historie de l'État Providence: les origines de la solidarité*. Paris: Grasset, 1996, p. 214.

[vii]. Disponível em: http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,bradesco-lanca-plano-de-demissao-voluntaria,70001888627

[viii]. Vale verificar que a "reforma", mesmo antes de concluída, mas com a previsão de sua aprovação, já vinha produzindo o efeito das dispensas em massa para a recontratação com menor preço ou, simplesmente, eliminar empregos. Vide em:
- http://www.valor.com.br/financas/5036794/bradesco-lanca-plano-de-demissao-voluntaria
- http://noticias.r7.com/economia/correios-abrem-plano-de-demissao-voluntaria-e-esperam-adesao-de-8200-empregados-16012017
- http://www.esquerdadiario.com.br/Petrobras-abre-programa-de-demissao-voluntaria-para-mais-de-10-mil-trabalhadores
- http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2017/05/eletrobras-lanca-programa-de-demissao-voluntaria
http://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2017/05/24/internas_economia,597357/conab-conclui-programa-de-demissao-voluntaria-em-junho.shtml
- http://www1.folha.uol.com.br/educacao/2017/07/1899176-fmu-demite-220-docentes-e-preocupa-alunos-com-anuncio-de-reformulacao.shtml

[ix]. BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. São Paulo: Malheiros, 1997, p. 597.

ARBITRAGEM E CONFLITOS TRABALHISTAS: RECEIOS E EXPECTATIVAS PÓS REFORMA

Leila Andressa Dissenha

Introdução

Há treze anos, no início de uma carreira jurídica e de nossa imersão no mundo acadêmico, um tema nos chamou a atenção, em especial, pelo paradoxo de ser, simultaneamente, antigo e atual. Foi impossível conhecer aquela forma descrita como célere, amistosa e profissional de solução de conflitos, a Arbitragem, e não a vincular ao árduo cotidiano das lides trabalhistas. Contudo, ao fazer da Arbitragem Laboral nosso objeto de estudo, da monografia de Especialização ao Relatório de Pós-doutoramento, descobrimos um mundo de possibilidades e, sobretudo, riscos. Foram anos de estudo aprofundado sobre um tema que muitos afirmavam ser inútil e inadequado à realidade brasileira. Contudo, diante da aprovação da Reforma Trabalhista (Lei nº.13.367, de 13 de julho de 2017), e a inclusão do novo artigo 507-A à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), parece que, finalmente, nossos estudos encontrarão seu espaço no mundo jurídico.

Sobre uma Antiga Novidade

O tema Arbitragem ainda soa como algo novo para muitos profissionais do Direito. Há menos de uma década, pouco se falava sobre ela nos bancos acadêmicos e escassos eram os profissionais especializados em seu estudo e operacionalização.[1] Isso se explica por diversos motivos: a legislação anterior à atual Lei de Arbitragem era um convite à inaplicabilidade; burocrática e de difícil compreensão, ela retirava qualquer interesse do cidadão pelo instituto.[2] Soma-se a isso a própria influência da legislação Napoleônica em nossa legislação e pensamento jurídico: advogados, magistrados e até pesquisadores, dispensavam um olhar receoso à Arbitragem, priorizando, como a boa legislação Napoleônica determinava,

1 LEMES, Selma Ferreira. Arbitragem: Visão Pragmática do Presente e do Futuro. **Lex**. Disponível em: <http://www.lex.com.br>. Acesso em: 01 jun. 2017.

2 FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **A Nova Lei de Arbitragem e as Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr. 1997, p. 46.



Leila Andressa Dissenha

Doutora e Mestra em Direito pela PUCPR; Especialista em Direito do Trabalho pela PUCPR; Professora do Mestrado em Gestão de Cooperativas da PUCPR (PPGCOOP); Pesquisadora Convidada da Università degli Studi di Ferrara, Itália, sobre o tema Arbitragem laboral; Advogada e Consultora Trabalhista Empresarial – OAB/PR 37.809.

a Jurisdição.[3] Crescemos, como cidadãos e juristas, acreditando que o Judiciário é o único caminho para a Justiça terrena.

Essa forma de observar a Arbitragem começou a mudar com as chamadas "ondas renovatórias do processo".[4] Muitos estudantes leram, com entusiasmo, os capítulos iniciais da importante obra "Teoria Geral do Processo", de Cintra, Grinover e Dinamarco[5], que retratava a retomada dos meios alternativos de solução de conflitos; outros, ficaram fascinados com a obra de Mauro Cappelletti, sobre o Acesso à Justiça.[6] Muitos autores se dedicaram a falar dos problemas da Jurisdição e da necessidade de buscar alternativas.

A Lei nº. 9.307/96, uma das mais democráticas e bem elaboradas leis do Brasil, trouxe um novo alento aos simpatizantes do tema[7], mas não empolgou os brasileiros a utilizarem a Arbitragem na solução de seus conflitos: até sua reforma, mais recente, ela era apenas parcamente utilizada em conflitos internacionais, empresariais e imobiliários.[8] Os meios alternativos e extrajudiciais de conflitos só ganharam espaço na vida dos brasileiros quando, enfim, o Poder Judiciário tornou-se o seu propagador.

A modesta expansão da Arbitragem deve-se, em boa medida, à propagação da Conciliação judicial: quando os Tribunais abraçaram a Conciliação e tornaram seus conceitos e efeitos algo mais próximo dos cidadaõs, o interesse pelos meios alternativos foi revigorado.[9] Quando o Conselho Nacional de Justiça passou a tratar a Conciliação como aliada do Poder Judiciário, o mundo acadêmico também despertou para a necessidade de formar profissionais menos gladiadores e mais pacificadores.[10]

A Mediação ganhou seu espaço em diversas áreas do Direito; a negociação profissional passou a ser valorizada e nunca se realizaram tantos acordos quanto na última década. A Arbitragem, contudo, continuou restrita, mais próxima dos meios acadêmicos que do convívio jurídico prático.

Dezenas de pessoas já foram, por nós, indagadas sobre seu conhecimento acerca da Arbitragem e poucas, mesmo no mundo jurídico, sabem exatamente o que e como ela se manifesta. Eis o paradoxo deste tema: embora seja algo novo para tantos, ele é tão antigo quanto à humanidade. As origens da Arbitragem nos remetem a 4000 a.C., quando conflitos deixavam de ser resolvidos pela "lei

3 ROCHA, José de Albuquerque. **Lei de Arbitragem:** uma avaliação crítica. São Paulo: Atlas, 2008, p.8.

4 SOUZA, Zoraide Amaral. **Arbitragem – Conciliação – Mediação nos Conflitos Trabalhistas.** São Paulo: LTr, 2004, p. 22.

5 CINTRA, Antônio Carlos Araújo [*et al*.]. **Teoria Geral do Processo**. 16. ed., São Paulo: Malheiros, 2000

6 CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à Justiça**. Tradução Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 1998.

7 BRAGA, Rodrigo Bernardes. **Teoria e prática da Arbitragem.** Belo Horizonte: Del Rey, 2009, p. 08.

8 BARRAL, Welber. **Solução de Controvérsias Privadas no Mercosul**. Disponível em: <http://www.eca.oab.org.br/materiais>. Acesso em: 01 dez. 2016.

9 MELEK, Marcelo Ivan; HASSON, Roland. **Fundamentos sociais e econômicos na homologação de transação extrajudicial no direito processual do trabalho:** limites e possibilidades*; In* VILLATORE, Marco Antônio César; HASSON, Roland.[coord.]; ALMEIDA, Ronald Silka de. **Estado e atividade econômica:** o direito laboral em perspectiva. v. II. Curitiba: Juruá, 2010, p. 371.

10 LEMES, Selma Ferreira. **Arbitragem como Ferramenta dos Advogados**. Advocacia e Negócios. Set. 2004. p.10.

do mais forte", a autotutela, e eram levados aos anciãos ou líderes espirituais da comunidade.[11] A credibilidade que aquelas pessoas tinham, perante seu grupo, fazia com que suas decisões se tornassem aceitáveis e pacificadoras.[12]

Ao longo dos anos, a Arbitragem ganhou muito prestígio, seja no Processo Romano da Idade Antiga[13], seja no Direito Canônico da Idade Média, seja na *Lex Mercatoria* da Idade Moderna, mas com a Era Napoleônica – e a necessidade de controle pelo Estado – a Arbitragem foi colocada em segundo plano, enquanto a Jurisdição era elevada à principal forma de solução de conflito.

O resultado deste pensamento é de conhecimento notório: no Brasil - e em diversos países que sofreram esta influência – os meios Estatais de solução de conflitos se tornaram a principal fonte de resolução e, por décadas, acompanhamos o drama do acesso à Justiça e da sobrecarga de processos.[14] Como tivemos a oportunidade de escrever há alguns anos: abriu-se a porta de entrada do Poder Judiciário, mas o efetivo acesso à Justiça passa, também, pela porta de saída.[15]

A retomada dos meios extrajudiciais de solução de conflitos, e, em especial, da Arbitragem, decorre das dificuldades da própria Jurisdição.[16] O instituto da Arbitragem rompe com a ideia de exclusividade Estatal da distribuição da Justiça: é uma forma de entregar os conflitos existentes entre pessoas capazes de contratar, que disputam direitos patrimoniais disponíveis, a um *expert* que, segundo os parâmetros definidos pelas partes, dirá, de forma única e irrecorrível, quem tem razão.

A Arbitragem está presente no Brasil desde as Ordenações Portuguesas[17], mas a verdade é que poucos são os cidadãos a conhecem e, o mundo juslaboral, neste momento, se vê forçado a enfrentar esta antiga novidade com todos os seus prós e contras.

Sobre a Arbitragem Laboral

Quando iniciamos os estudos sobre a Arbitragem aplicada aos conflitos trabalhistas, a Arbitragem Laboral, nos deparamos com menos de dez livros nacionais sobre o tema. O panorama atual é um pouco melhor, mas não mais empolgante: muitos trabalhos limitam-se a repetir os riscos e benefícios sobre a Arbitragem. Na verdade, é o máximo que se pode oferecer sobre o tema, uma vez que não há tradição da prática da Arbitragem[18] e raríssimos são os casos reais de sua aplicação. Buscamos, ao longo dos anos, a experiência comparada para

11 FURTADO, Paulo. **Juízo Arbitral**. 2. ed. Salvador: Nova Alvorada, 1995, p. 48.

12 MACHADO, Luciane. **A Mediação e a Arbitragem como solução dos conflitos trabalhistas**. Academia Paranaense de Estudos Jurídicos (APEJ). Disponível em: <www.trt9.jus.br>. Acesso em: 01 maio. 2017.

13 MORGADO, Isabele Jacob. A Arbitragem nos Conflitos de Trabalho. São Paulo: LTr, 1998, p. 25.

14 ROCHA, José de Albuquerque. **Lei de Arbitragem**: uma avaliação crítica. São Paulo: Atlas, 2008. p. 06.

15 DISSENHA, Leila Andressa; VILLATORE, Marco Antônio César. **Lei Laboral de Arbitragem.** Curitiba, 2011. 188f. *Tese (Doutorado em Direito Econômico e Social)* – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2011.

16 MORGADO, Isabele Jacob. **A Arbitragem nos Conflitos de Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998, p. 42.

17 FURTADO, Paulo. **Juízo Arbitral**. 2. ed. Salvador: Nova Alvorada, 1995, p. 49.

18 COUTINHO, Cristiane Maria Henrichs de Souza. **Arbitragem e a Lei nº 9.307/96.** Rio de Janeiro: Forense. 1999, p.38.

ir além: tentar compreender como, os demais países, semelhantes no sistema *Civil Law*, têm aplicado a Arbitragem aos conflitos trabalhistas e qual o efeito desta experiência.[19]

Neste caminho, partimos da própria realidade brasileira. A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, no artigo 114, permite a utilização da Arbitragem para a solução de conflitos coletivos de trabalho. Em raros casos ela foi utilizada. O Tribunal Superior do Trabalho, na última década, não teve uma orientação predominante sobre o tema, existindo julgados totalmente divergentes, que em nada inspiravam segurança jurídica.[20]

Esta instabilidade, contudo, não se mostrou ser algo local: vários foram os países onde nem a Lei, nem a isenção de custos foi capaz de fazer com que a Arbitragem ganhasse destaque. O México é um exemplo disso: com previsão legal e custos simplificados, o mexicano ainda prefere a via judicial. O mesmo ocorre com a Itália e com Portugal que convivem com modalidades obrigatórias de Arbitragem. Há países, todavia, que buscam este meio extrajudicial de solução de conflitos e, mesmo diante das dificuldades legais, acabam conseguindo viabilizar o instituto, como é o caso da Espanha.[21] Estados Unidos e Inglaterra, pelo próprio sistema *Common Law*, têm tradição no uso da Arbitragem Laboral[22], mas é quase impossível equiparar essas realidades com o atual cenário brasileiro.

Sobre os prós e contras do instituto, pouca coisa mudou desde que iniciamos nossos estudos: os mesmos receios e os mesmos benefícios são apontados pela grande maioria dos autores que se dedicaram ao tema. A trama delicada que caracteriza o tecido dos conflitos individuais trabalhistas[23] continua sendo o ponto de partida para afirmar se a Arbitragem é ou não uma forma adequada de solução para eles.

De modo resumido, podemos citar os seguintes argumentos a favor da inaplicabilidade da arbitragem aos conflitos individuais trabalhistas e seus contra-argumentos:

I - A inexistência de previsão expressa de aplicabilidade da arbitragem aos conflitos individuais[24] – o que já era rebatido pelo

19 DISSENHA, Leila Andressa; HASSON, Roland. **Arbitragem Laboral: panorama nacional e experiência comparada.** Curitiba, 2007. 235f. *Dissertação (Mestrado em Direito Econômico e Social)* – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2007.

20 Exemplos de divergência: BRASIL, Superior Tribunal de Justiça. Segunda Turma. **Recurso Especial** (REsp 659631 / BA; 2004/0065506-3). Relator: Min. Franciulli Netto. Diário da Justiça, 02 mai. 2005. Disponível em: <http://www.stj.gov.br>. Acesso em: 01 dez. 2016; BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista** n. 1475-2000-193-05-00. Sétima Turma. Relator: Ministro Pedro Paulo Teixeira Manus. Fonte: DJ de 17 out. 2008. Disponível em: <http://www.tst.jus.br>. Acesso em: 01 jul. 2017; BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista** n. 795-2006-028-05-00. Terceira Turma. Relator: Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Fonte: DEJT de 29 mai. 2009. Disponível em: <http://www.tst.jus.br>. Acesso em: 01 jul. 2017; BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista** n. 144300-80.2005.5.02.0040; Quarta Turma. Relator: Ministro Antônio José de Barros Levenhagen. Fonte: DEJT de 04 fev. 2011. Disponível em: <http://www.tst.jus.br>. Acesso em: 01 jul. 2017.

21 DISSENHA, Leila Andressa; HASSON, Roland. **Arbitragem Laboral: panorama nacional e experiência comparada.** Curitiba, 2007. 235f. *Dissertação (Mestrado em Direito Econômico e Social)* – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2007.

22 BRAGA, Rodrigo Bernardes. **Teoria e prática da Arbitragem**. Belo Horizonte: Del Rey, 2009. p. 14

23 ZAINAGHI, Domingos Sávio. **A solução extrajudicial dos conflitos trabalhistas no Brasil**. São Paulo: LTr, 2004, p. 21.

24 MENEZES, Iure Pedroza. **Arbitragem no Direito do Trabalho e a Constituição Federal de 1988**. Disponível em <http://www.ambitojuridico.com.br>. Acesso em: 20

princípio da legalidade[25] e foi superado com a aprovação da Reforma Trabalhista;

II – A ofensa ao princípio do duplo grau de jurisdição, diante da irrecorribilidade da sentença arbitral[26] - que muitos contra argumentam alegando que o duplo grau não é uma exigência constitucional[27];

III – A ofensa ao princípio do juiz natural[28] – que é contra argumentada pelo fato de que as próprias partes escolhem o árbitro aceitando-o como a figura mais confiável e competente para o julgamento da causa[29];

IV – A ofensa aos princípios da irrenunciabilidade e da indisponibilidade de direitos trabalhistas[30] – amplamente criticados frente à sua relativização diante da realização de negociações sindicais e acordos judiciais[31];

V- A vulnerabilidade/hipossuficiência do trabalhador para firmar uma cláusula ou convenção arbitral, eis que a escolha pela arbitragem pode ser dar no contrato (cláusula) ou já diante da existência do conflito (convenção)[32] – argumento para o qual se rebatia solicitando a participação do sindicato para firmar tal cláusula ou convenção arbitral[33].

Acreditamos que todos estes argumentos e contra-argumentos são válidos e necessários para construir uma "Teoria Geral da Arbitragem Laboral", mas, certamente, com a aprovação da Reforma Trabalhista, nos permitimos destacar outros questionamentos, para os quais, só a prática e nossa fiel crença na ética humana, poderão dar respostas seguras.

Sobre a (Polêmica) Reforma Trabalhista

Todos nós, operadores do Direito, sabíamos da necessidade de uma reforma na legislação trabalhista e, isso, não se justificava, apenas, pela longa data de vigência da CLT. O momento histórico, político, social e econômico pelo qual passa o Brasil auxilia na compreensão desta necessidade: diante de uma crise ética, que levou à crise política, o desenvolvimento socioeconômico foi afetado. Números recorde de ações trabalhistas ajuizadas, empregadores encerrando atividades, recordes em índices de inadimplência e de endividamentos são parte desta realidade atual. É obvio que as bases (exploratórias) da relação capital/trabalho precisavam passar por uma releitura.

dez. 2016.

25 PACHECO, Iara Alves Cordeiro. **Os Direitos Trabalhistas e a Arbitragem**. São Paulo: LTr, 2003, p. 38.

26 FIGUEIRA JÚNIOR, Joel Dias. **Arbitragem, Jurisdição e Execução**. 2. ed., São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999, p. 160.

27 MENEZES, Cláudio Armando Couce de. **Solução Viável para o Descongestionamento da Justiça do Trabalho?** Síntese Trabalhista n. 106, abr. 1998, p. 143.

28 FIGUEIRA JÚNIOR, Joel Dias. **Arbitragem, Jurisdição e Execução**. 2. ed., São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999, p. 160.

29 ALMEIDA JÚNIOR, Jesualdo Eduardo de. **Arbitragem:** Questões Polêmicas. Disponível em: <http://www.jus.com.br>. Acesso em: 01 dez. 2006.

30 DELGADO, Maurício Godinho. **Arbitragem, Mediação e Comissão de Conciliação Prévia no Direito do Trabalho Brasileiro**. Síntese Trabalhista, n. 159, set. 2002, p. 9.

31 PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Atualizando uma Visão Didática da Arbitragem na Área Trabalhista**. Disponível em: <http://www.jus.com.br>. Acesso em> 01 jun. 2017.

32 ROCHA, José de Albuquerque. **Lei de Arbitragem:** uma avaliação crítica. São Paulo: Atlas, 2008. p. 08.

33 GARCEZ, José Maria Rossani. [coord.]. **A Arbitragem na Era da Globalização**. Rio de Janeiro: Forense, 1997, p. 96.

Por outro lado, algo inquietante vinha acontecendo nos últimos anos: por um lado, pequenos empresários reclamavam do excesso de direitos trabalhistas, da carga enorme que havia sobre seus ombros e que impedia a realização de novas contratações, mas, do outro lado, não se via empregados superprotegidos e satisfeitos com seus direitos. O desequilíbrio desta equação, certamente, era um indicativo da necessidade de mudanças. A verdade, porém, é que nada nos preparou para a forma como essa mudança foi feita.

Em meio a enorme polêmica, muitas críticas, alguns aplausos e fundados receios, a Reforma Trabalhista foi aprovada. Diferente do que se esperava, a Lei nº. 13.467, de 13 de julho de 2017, não foi objeto de amplas discussões populares e aberta às contribuições científicas: foi simplesmente votada e, agora, pouco importa se aprovamos ou não as mudanças, pois elas já fazem parte do nosso Ordenamento e estarão em vigor dentro de pouquíssimo tempo.

Dentre estas mudanças, está a redação do artigo 507-A da CLT, que põe fim a décadas de discussões sobre a possibilidade ou não de utilização da Arbitragem aos conflitos individuais trabalhistas, ao dispor que:

> *Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.*

Assim, desde que o empregado tenha uma remuneração duas vezes superior ao teto dos benefícios da Previdência, R$ 5.531,31, atualmente, ou seja, a partir de 11,062,62, é possível a assinatura de uma cláusula compromissória. Certamente, há muito o que se considerar a respeito deste novo artigo.

Sobre o Novo Artigo 507-A, da CLT

O novo artigo 507, da CLT põe fim a inúmeras discussões que pautaram o tema Arbitragem Laboral ao logo das últimas décadas. Enumeramos algumas para revelar a dimensão exata do seu impacto:

I – Finaliza a polêmica acerca da falta de previsão legal expressa para a utilização da Arbitragem em conflitos individuais trabalhistas;

II – Elimina qualquer dúvida acerca da relativização do princípio da irrenunciabilidade de direitos trabalhistas;

III – Encerra a discussão acerca do caráter disponível ou não dos direitos trabalhistas;

IV – Inaugura uma nova categoria de hipossuficiência, ou seja, nos termos do novo artigo, o trabalhador que recebe salário superior a duas vezes o teto dos benefícios da Previdência, teria um novo "grau" (menor) de vulnerabilidade;

Ao visualizar esta lista, o leitor pode ter a falsa impressão de que grandes problemas foram resolvidos, mas o fato é que, enquanto algumas questões parecem ter sido encerradas, outras, muito mais amplas, estão se abrindo.

A escolha de um valor razoável de remuneração como parâmetro de aplicabilidade, vem no mesmo sentido de algumas antigas decisões judiciais, que reconheceram o procedimento arbitral para altos executivos, tomando por regra que tais profissionais

têm maiores condições de discernimento e liberdade para optar pela Arbitragem. Contudo, não é o que vemos na prática. O que a realidade tem apontado, nas próprias reclamatórias trabalhistas, é que o empregado, independentemente de sua remuneração, continua numa posição de sujeição, e, muitas vezes, de dependência. Podemos concluir que aquele que recebe R$11.100 é menos dependente do seu emprego que aquele que recebe R$ 11.000, por exemplo?

Exige, o novo artigo, a iniciativa do empregado ou sua concordância para que a cláusula tenha validade, semelhante ao que prevê a Lei de Arbitragem para os contratos de adesão. Ocorre que a própria experiência com o contrato de adesão revela a frequente imposição da cláusula pela parte que propõem o contrato. O que acontecerá, na prática, se o empregado discordar da cláusula? Seria reconfortante pensar que o patrão respeitaria sua vontade, mas com os atuais índices de desemprego, torna-se mais fácil acreditar na sujeição do empregado.

O artigo menciona, apenas, a cláusula compromissória. Em tese, apenas futuros e eventuais conflitos poderiam ser objeto de Arbitragem Laboral. Não há previsão para a formação de compromisso arbitral, que seria a opção posterior à existência do conflito para solucioná-lo pela via arbitral. Aqui, podemos visualizar um problema: em que momento verificamos maior liberdade para o trabalhador expressar sua vontade, no início ou ao final do contrato? Tendo em vista que a reivindicação de direitos ocorre, na sua maioria, após a quebra do vínculo com o empregador – até porque durante o vínculo, o trabalhador corre o risco de ser despedido sem justa causa – acreditamos que ao final do vínculo, com o conflito já existente, o trabalhador teria muito mais liberdade para concordar ou ter qualquer inciativa em relação à Arbitragem. O novo artigo não veio neste sentido.

Outra observação relevante é o fato do sindicato não ter sido convidado a participar desta negociação, uma vez que a Arbitragem representa riscos evidentes às partes, ainda mais se alguma delas desconhece suas regras. O fim da contribuição sindical pode significar a morte de muitos sindicatos, mas, também, o fortalecimento daqueles que atuam com seriedade, os quais os associados não abandonarão. Nos parece que, mais que nunca, a atuação sindical seria relevante, até para suprir as arguições de hipossuficiência e vulnerabilidade, mas não é isso que dispôs as inovações da Reforma.

Muitas outras reflexões são possíveis diante desta nova disposição normativa: antigos e fundados receios, como, por exemplo, a imposição contratual da Arbitragem, o desconhecimento geral da sociedade e, em especial, dos operadores do Direito sobre sua aplicabilidade, a presença facultativa de advogados durante o procedimento, a possibilidade de corrupção dos árbitros, a proliferação de Câmaras Arbitrais sem experiência e qualificação especializada para tratar de matérias trabalhistas e a forma como serão distribuídos os custos – que, via de regra, não são modestos – do procedimento.

Em que pese a Lei de Arbitragem (Lei nº. 9.307/96) ser uma referência mundial sobre o tema e ter um histórico de formação com participação popular e, especialmente,

científica, raro e primoroso[34], o instituto em si contém diversos riscos que somente aqueles que já estão inseridos em sua prática podem perceber.

Somente partes capazes de contratar podem fazer uso do instituto e somente conflitos sobre direitos patrimoniais disponíveis podem ser seu objeto.[35] Uma vez assinada, livremente, a cláusula compromissória, o Poder Judiciário é afastado, definitivamente, do julgamento dos futuros conflitos envolvendo o contrato do qual ela faz parte[36]. As partes podem escolher pela arbitragem *ad hoc* (feita por suas próprias regras e por um árbitro escolhido especialmente para a causa) ou podem aderir às regras de uma Câmara Arbitral pré-constituída. As regras do procedimento, tanto em uma, como em outra forma, devem seguir os princípios da imparcialidade e do contraditório.[37]

A legislação aplicável pode ser a nacional, qualquer outra internacional, princípios gerais do Direito, práticas comerciais internacionais costumeiras e, até mesmo, a equidade pode ser um parâmetro de julgamento, tudo isso balizado pela observância das disposições de ordem pública e dos bons costumes.[38] O árbitro pode ser qualquer pessoa que tenha a confiança das partes e, embora seja nítido que o propósito da Lei tenha sido entregar a causa nas mãos de um especialista, ela não exigiu isso.[39] Sua sentença deve ser proferida em cento e oitenta dias e é título executivo judicial irrecorrível; seu parâmetro de julgamento é definido exclusivamente pelas partes na convenção arbitral (cláusula ou compromisso).[40]

Perguntamo-nos até que ponto a realidade laboral brasileira: patrões, empregados, sindicatos, advogados e os próprios Tribunais estão prontos para colocar em prática todos os detalhes acima, para aplicar, de fato, a Arbitragem Laboral.

Considerações Finais

Em nossa tese de Doutorado, propusemos a redação de um Projeto de Lei sobre Arbitragem Laboral. Naquele momento, pretendíamos apresentar mecanismos suficientes para preencher todas as lacunas que poderiam colocar em risco os direitos do trabalhador ou desmotivar o empregador a optar por tal mecanismo: listas públicas de árbitros Bacharéis em Direito para reduzir os custos do procedimento e garantir o conhecimento técnico mínimo necessário; presença obrigatória de advogados para evitar nulidades; proibição de julgamentos por equidade e a participação obrigatória do sindicato na formação da convenção arbitral eram algumas das nossas sugestões que, neste momento, se tornaram inúteis frente à forma como o instituto adentrou à realidade laboral.

34 STRENGER, Irineu. **Comentários à Lei Brasileira de Arbitragem**. São Paulo: Ltr. 1998, p. 14.

35 FURTADO, Paulo; BULOS, Uadi Lammêgo. **Lei da Arbitragem Comentada**. São Paulo: Saraiva. 1998, p. 27.

36 MUNIZ, Tânia Lobo. **Arbitragem no Brasil e a Lei 9.307/96.** Curitiba: Juruá. 2000, p. 98.

37 ALEM, Fabio Pedro. **Arbitragem**. *In* BONFIM, Edilson Mougenot [coord.]. **Coleção Prática do Direito.** São Paulo: Saraiva, 2009, p. 24.

38 LACERDA, Belizário Antônio de. **Comentários à Lei de Arbitragem**. Belo Horizonte: Del Rey, 1998, p. 42.

39 ALEM, Fabio Pedro. **Arbitragem**. *In* BONFIM, Edilson Mougenot [coord.]. **Coleção Prática do Direito.** São Paulo: Saraiva, 2009, p. 56.

40 ROCHA, José de Albuquerque. **Lei de Arbitragem:** uma avaliação crítica. São Paulo: Atlas. 2008. p. 28.

Nenhum cuidado efetivo para salvaguardar empregado e empregador foi colocado na nova disposição legal a não ser a confiança na igualdade (material) das partes para negociação. Infelizmente, criticar a nova disposição já não faz diferença, eis que ela já é parte de nosso Ordenamento Jurídico e nada sugere que esta situação seja alterada.

Assim sendo, resta-nos preocupar com o que temos nas mãos e o caminho para o sucesso da Arbitragem Laboral nos parece que passará, inevitavelmente, por estas iniciativas:

I – Ampla divulgação do instituto, com todas as suas vantagens e riscos;

II – Aprimoramento dos próprios operadores do Direito para bem aplicar o instituto, evitando aventuras jurídicas;

III – Dispensar atenção especial às Câmaras Arbitrais instituídas, para aferir ser têm condições de aplicar o instituto de forma profissional e eficaz;

IV – Preparar os Magistrados para o enfrentamento de causas envolvendo a Arbitragem, para que conheçam profundamente o instituto e saibam corrigir desvirtuamentos e abusos;

V – Preparar os sindicatos para que sejam um ponto de apoio para patrões e empregados que tenham dúvidas sobre a Arbitragem, que possam confiar em suas orientações.

A Arbitragem é um instituto com inúmeros benefícios: a celeridade da decisão - pois o prazo máximo para finalizar o procedimento é de cento e oitenta dias; a cordialidade, eis que o ambiente amistoso em que se desenvolve a Arbitragem favorece o diálogo e o fechamento de bons acordos; o sigilo, que é uma característica essencial do instituto e não expõe as partes. O instituto tem uma evidente afinidade com a vocação da própria CLT para a composição amistosa de conflitos.

Todavia, não se pode esquecer que o Brasil não tem uma tradição significativa na utilização da Arbitragem, e que poucos se debruçam sobre o seu estudo, em especial, na área trabalhista. Igualmente, não podemos ignorar as dificuldades que são inerentes à relação laboral, a desigualdade social e a própria realidade de nosso mercado de trabalho. O bom uso deste instituto deve partir da necessária formação de uma "Cultura de Arbitragem".

Como já afirmamos em diversos artigos anteriores, acreditamos, sinceramente, que a Arbitragem possa ser uma importante fonte de distribuição da Justiça e um grande auxílio à Justiça Estatal, mas, para isso, a sociedade precisa estar preparada. A única forma de implementar isso com segurança e Justiça, enfrentando dura realidade que nos foi imposta, é o acesso, amplo e irrestrito, à informação sobre riscos e benefícios. O futuro nos revelará o erro ou o acerto.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BONFIM, Edilson Mougenot [coord.]. **Coleção Prática do Direito.** São Paulo: Saraiva, 2009.

ALMEIDA JÚNIOR, Jesualdo Eduardo de. **Arbitragem:** Questões Polêmicas. Disponível em: <http://www.jus.com.br>. Acesso em: 01 dez. 2006.

BARRAL, Welber. **Solução de Controvérsias Privadas no Mercosul**. Disponível em: <http://www.eca.oab.org.br/materiais>. Acesso em: 01 dez. 2016.

BRAGA, Rodrigo Bernardes. **Teoria e prática da Arbitragem.** Belo Horizonte: Del Rey, 2009.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista** n. 1475-2000-193-05-00. Sétima Turma. Relator: Ministro Pedro Paulo Teixeira Manus. Fonte: DJ de 17 out. 2008. Disponível em: <http://www.tst.jus.br>. Acesso em: 01 jul. 2017.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista** n. 795-2006-028-05-00. Terceira Turma. Relator: Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Fonte: DEJT de 29 mai. 2009. Disponível em: <http://www.tst.jus.br>. Acesso em: 01 jul. 2017; BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista** n. 144300-80.2005.5.02.0040; Quarta Turma. Relator: Ministro Antônio José de Barros Levenhagen. Fonte: DEJT de 04 fev. 2011. Disponível em: <http://www.tst.jus.br>. Acesso em: 01 jul. 2017.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à Justiça**. Tradução Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 1998.

CINTRA, Antônio Carlos Araújo [*et al*.]. **Teoria Geral do Processo**. 16. ed., São Paulo: Malheiros, 2000

COUTINHO, Cristiane Maria Henrichs de Souza. **Arbitragem e a Lei nº 9.307/96.** Rio de Janeiro: Forense. 1999.

DELGADO, Maurício Godinho. **Arbitragem, Mediação e Comissão de Conciliação Prévia no Direito do Trabalho Brasileiro**. Síntese Trabalhista, n. 159, set. 2002.

DISSENHA, Leila Andressa; HASSON, Roland. **Arbitragem Laboral: panorama nacional e experiência comparada.** Curitiba, 2007. 235f. *Dissertação (Mestrado em Direito Econômico e Social)* – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2007.

DISSENHA, Leila Andressa; VILLATORE, Marco Antônio César. **Lei Laboral de Arbitragem.** Curitiba, 2011. 188f. *Tese (Doutorado em Direito Econômico e Social)* – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2011.

FIGUEIRA JÚNIOR, Joel Dias. **Arbitragem, Jurisdição e Execução**. 2. ed., São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **A Nova Lei de Arbitragem e as Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr. 1997.

FURTADO, Paulo. **Juízo Arbitral**. 2. ed. Salvador: Nova Alvorada, 1995.

FURTADO, Paulo; BULOS, Uadi Lammêgo. **Lei da Arbitragem Comentada**. São Paulo: Saraiva. 1998.

GARCEZ, José Maria Rossani. [coord.]. **A Arbitragem na Era da Globalização**. Rio de Janeiro: Forense, 1997.

LACERDA, Belizário Antônio de. **Comentários à Lei de Arbitragem**. Belo Horizonte: Del Rey, 1998.

LEMES, Selma Ferreira. **Arbitragem como Ferramenta dos Advogados**. Advocacia e Negócios. Set. 2004.

LEMES, Selma Ferreira. Arbitragem: Visão Pragmática do Presente e do Futuro. **Lex**. Disponível em: <http://www.lex.com.br>. Acesso em: 01 jun. 2017.

MACHADO, Luciane. **A Mediação e a Arbitragem como solução dos conflitos trabalhistas**. Academia Paranaense de Estudos Jurídicos (APEJ). Disponível em: <www.trt9.jus.br>. Acesso em: 01 maio. 2017.

MELEK, Marcelo Ivan; HASSON, Roland. **Fundamentos sociais e econômicos na homologação de transação extrajudicial no direito processual do trabalho:** limites e possibilidades*; In* VILLATORE, Marco Antônio César; HASSON, Roland.[coord.]; ALMEIDA, Ronald Silka de. **Estado e atividade econômica:** o direito laboral em perspectiva. v. II. Curitiba: Juruá, 2010.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. **Solução Viável para o Descongestionamento da Justiça do Trabalho?** Síntese Trabalhista n. 106, abr. 1998.

MENEZES, Iure Pedroza. **Arbitragem no Direito do Trabalho e a Constituição Federal de 1988**. Disponível em <http://www.ambitojuridico.com.br>. Acesso em: 20 dez. 2016.

MORGADO, Isabele Jacob. **A Arbitragem nos Conflitos de Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

MUNIZ, Tânia Lobo. **Arbitragem no Brasil e a Lei 9.307/96.** Curitiba: Juruá. 2000, p. 98.

PACHECO, Iara Alves Cordeiro. **Os Direitos Trabalhistas e a Arbitragem**. São Paulo: LTr, 2003.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Atualizando uma Visão Didática da Arbitragem na Área Trabalhista**. Disponível em: <http://www.jus.com.br>. Acesso em> 01 jun. 2017.

ROCHA, José de Albuquerque. **Lei de Arbitragem:** uma avaliação crítica. São Paulo: Atlas, 2008.

SOUZA, Zoraide Amaral. **Arbitragem – Conciliação – Mediação nos Conflitos Trabalhistas.** São Paulo: LTr, 2004.

STRENGER, Irineu. **Comentários à Lei Brasileira de Arbitragem**. São Paulo: Ltr. 1998.

VILLATORE, Marco Antônio César; HASSON, Roland.[coord.]; ALMEIDA, Ronald Silka de. **Estado e atividade econômica:** o direito laboral em perspectiva. v. II. Curitiba: Juruá, 2010.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. **A solução extrajudicial dos conflitos trabalhistas no Brasil**. São Paulo: LTr, 2004.

REFORMA ERRA AO PERMITIR ATUAÇÃO DE GRÁVIDA E LACTANTE EM LOCAL INSALUBRE

Raimundo Simão de Melo

Dizia o artigo 394-A da CLT que: "A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre".

Com a reforma trabalhista sancionada pelo presidente da República no último dia 14 (Lei 13.467), a restrição ao trabalho de grávidas em ambientes insalubres foi amenizada, e em relação às lactantes nada se falou.

O texto da nova lei prevê:

> Art. 394-A. "Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:
>
> I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;
>
> II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;
>
> III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação".
>
> § 3º - "Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento § 3º".

Como se infere da lei nova as mulheres grávidas não podem trabalhar em local de insalubridade máxima e nos demais (grau médio e mínimo) só



Raimundo Simão de Melo

Consultor jurídico e advogado. Procurador Regional do Trabalho aposentado. Doutor e Mestre em Direito das Relações Sociais pela PUC-SP. Professor titular do Centro Universitário UDF. Membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho. Autor de livros jurídicos, entre outros Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador.

> serão afastadas se houver atestado recomendando a necessidade de afastamento, assinado por um médico. Já as lactantes, de acordo com a lei, poderão trabalhar em locais de insalubridade máxima, exceto se houver pedido médico (§ 3º).

Em primeiro lugar, questiona-se se os atestados médicos serão mesmo garantia de proteção para a mulher e o feto, porque o médico pode não ter o conhecimento específico necessário sobre segurança no trabalho e não ir examinar o local de trabalho. É certo que o profissional médico que emitir um atestado afirmando que a mulher poderá trabalhar em local insalubre sem risco para ela e para o nascituro estará assumindo grande responsabilidade, inclusive no âmbito civil e penal. Fazer o jogo do patrão nem pensar! Para fazer isso com alguma segurança, o médico terá que examinar o ambiente de trabalho e ouvir as duas partes e colegas de trabalho da mulher. Por isso, somente sob esse aspecto será complicada a aplicação prática dessa alteração legal. O mais consentâneo seria um veto presidencial, como, aliás, se apregoava.

Em segundo lugar, o trabalho de grávidas e lactantes em ambientes insalubres poderá afetar não apenas a trabalhadora, mas os recém-nascidos e mesmo os futuros seres humanos, promovendo-se com isso padrão predatório da força de trabalho já antes do nascimento dos futuros trabalhadores, quando começarão a ser atingidos por agentes contaminantes de adoecimento.

O objetivo do artigo 394-A da CLT com a redação anterior foi proteger a gestante e lactante, o feto e a criança nos períodos de gestação e lactação, proibindo o trabalho da empregada em atividades, operações ou locais insalubres, que deveria nesses períodos exercer suas atividades em locais salubres, livres dos respectivos riscos.

Esse objetivo encontra respaldo em fundamento científico, porque, comprovadamente, o trabalho em ambientes insalubres é prejudicial não só às trabalhadoras em qualquer situação, mas, principalmente, às gestantes e lactantes, ao feto e à criança em fase de amamentação, sendo correta a proibição do trabalho da gestante e da lactante em atividades ou locais insalubres, o que foi ignorado pelo Congresso Nacional e pelo presidente da República, que sancionou a lei sem qualquer restrição.

Imagine-se uma mulher grávida ou lactante que trabalhe em ambiente insalubre, mesmo com atestado médico, e depois comprove a existência de prejuízo à saúde dela ou da criança, quais vão ser as consequências patronais em termos de responsabilidades civis, penais e demais agravos!

Como se vê, a questão não é de simples solução, uma vez que envolve saúde e vida humanas e, independentemente de a lei ter feito tal abertura, cautela é o que se aconselha e se pondera neste momento.

SEM UMA SEÇÃO ESPECIAL DE JUSTIÇA PARA A "REFORMA" TRABALHISTA

Jorge Luiz Souto Maior

No clássico filme político do cineasta grego Costa-Gavras, Seção Especial de Justiça (1975), o ambiente histórico-geográfico é o do período da ocupação de parte da França pelas forças alemãs durante a Segunda Guerra Mundial, o que, inclusive, foi favorecido por um acordo que, supostamente, serviria para vencer o inimigo interno, os comunistas.

No filme, militantes da resistência jovem parisiense, após serem violentamente atacados por militares alemães quando faziam uma passeata, tiram como tarefa assassinar um militar alemão e concretizam o atentado.

O governo francês de Vichy, que serve aos interesses nazistas, temendo uma reação violenta das forças da ocupação, resolve se antecipar aos fatos.

O Ministro da Justiça francês propõe a seus pares que, como recompensa pelo assassinato, se ofereça aos alemães o sacrifício da vida de seis franceses. Para isso, segundo o Ministro, bastaria que se valessem do Estado de exceção já vigente e se superassem alguns obstáculos jurídicos, o que estaria plenamente justificado pela excepcionalidade da situação.

Propõe, então, que se criasse uma lei que estabelecesse a pena de morte e que pudesse ser aplicada de forma retroativa, atingindo às situações de pessoas que já estavam na prisão aguardando julgamento.

Sugere, também, a formação de um órgão especial da Justiça para que se pudesse conferir a necessária agilidade à condenação e se procedesse a imediata execução da sentença.

A proposta recebe o repúdio do Ministro do Interior, cuja tese de doutorado era exatamente sobre a irretroatividade da lei penal. Mas como no Estado de exceção as teses jurídicas são esquecidas, prevalece a vontade do Ministro da Justiça.

A ideia, para ser levada adiante, necessita da aprovação do Comando Militar alemão, no entanto, mesmo este se assusta com a proposta. Em reunião para tratar do assunto, integrantes do Comando Militar chegam a reconhecer que aquele projeto significava a admissão de execuções políticas, e se preocuparam porque isso chocaria o mundo, com o problema adicional de que poderiam ser



Jorge Luiz Souto Maior

Professor livre-docente de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (desde 2002); coordenador do Grupo de Pesquisa Trabalho e Capital – GPTC; membro da Rede Nacional de Grupos de Pesquisa em Direito do Trabalho e da Seguridade Social – RENAPEDTS; e Juiz do Trabalho (desde 1993), titular da 3ª Vara do Trabalho de Jundiaí/SP (desde 1998).

acusados de terem sido os autores da ideia.

Reconhecem, também, que a lei romperia com a tradição jurídica francesa, que proibia a retroatividade punitiva da lei penal, e que abalaria a ideia de separação de poderes, estabelecida desde Montesquieu, prevendo, ainda, que possibilitaria a condenação de inocentes.

Mas como seria uma lei feita por franceses, aplicada por franceses, não se opuseram e aproveitaram, inclusive, para fixar o prazo de uma semana para que a promessa fosse cumprida.

A lei, então, foi rapidamente redigida e aprovada pelo Conselho de Ministros (sendo assinada também pelo Ministro do Interior), deixando-se um artigo ainda em branco (exatamente o que dizia respeito à retroatividade da lei), o qual seria escrito, posteriormente, por uma comissão de magistrados, especialmente escolhidos também para a tarefa de criarem uma Corte Especial de Justiça.

Superados todos os dilemas jurídicos e morais, ou seja, mandando-se "às favas os pruridos da consciência", como preconizou entre nós Jarbas Passarinho ao justificar a necessidade de assinatura do AI 5, concluiu-se a criação da tal lei. A dificuldade que se apresentou na sequência (que é a trama central do filme) foi a de escolher um juiz que concordasse em aplicar aquela lei e conduzir um processo cujo resultado, condenação e execução do culpado, deveria se dar em dois dias.

O argumento utilizado para tentar convencer os magistrados que foram chamados para uma conversa a respeito era o de que embora se pudesse ter alguma razão de natureza jurídica ou humanista para ser contra a lei havia interesses superiores do Estado que deveriam prevalecer, dada a possibilidade de um mal maior. Enfim, depois de inúmeras recusas, um magistrado aceitou cumprir o papel e as execuções se realizaram.

Se algum roteirista expusesse a situação atual brasileira em um filme seria possível que aqueles que ainda não querem ver enxergassem as semelhanças do Estado de exceção instaurado na França ocupada pelos nazistas com a nossa realidade, uma realidade em que o poder econômico internacional, com lógica colonial, ocupou a vida política nacional e a classe política governamental, buscando uma sustentação para assumir o poder e se manter em tal posição, dialogando com as constantes ameaças do capital de que pode ir embora a qualquer momento, o que agravaria o problema do desemprego, promete realizar uma reforma trabalhista que potencializará os seus ganhos de capital.

Mas o PL da reforma trabalhista, para atender a esse propósito, precisa contrariar vários princípios jurídicos constitucionais e trabalhistas como os do não retrocesso social, da melhoria da condição social dos trabalhadores, da proteção, da primazia dos Direitos Humanos, da função social da propriedade, dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, da vinculação da economia aos ditames da justiça social[i].

O capital internacional até se assusta com a proposta, mas como seria uma lei brasileira, aplicada por brasileiros, não só aceita a oferta como também fixa um prazo para que se concretize.

Além disso, para que se efetive dentro do prazo estabelecido, ditado também pela pressão de novo pleito eleitoral marcado para 2018, não há como se elaborar e aprovar a lei nos

moldes dos padrões do Estado Democrático de Direito, respeitando-se, inclusive, a separação de Poderes.

O Projeto de Lei, então, é redigido a portas fechadas diretamente pelo setor interessado em seus resultados imediatos, sem qualquer participação daqueles que serão atingidos pelas novas regras, e se busca garantir a efetividade do atropelo do processo legislativo por meio de um ajuste prévio entre o Poder Executivo e a maioria de representatividade que este detém no Poder Legislativo, e que se reforça, ainda, por ameaças da Lava Jato que se renovam a todo instante.

Vale reparar que o Projeto de Lei, inclusive, da mesma forma como se deu na citada lei francesa, para não atrasar a tramitação, está sendo aprovado com vários trechos em branco, ou, mais precisamente, com diversos artigos que, como se assume, deveriam ser suprimidos, e com outros cuja redação precisaria ser alterada, mas todos esses "acertos", por um acordo já feito (conforme publicamente anunciado), serão feitos fora do processo legislativo, ou seja, serão executados pelo chefe do Executivo, por meio de Medida Provisória.

Com o auxílio de parte da grande mídia, essa realidade já conhecida por todos, é vendida como se fosse meramente uma necessária modernização da legislação trabalhista, para superar a CLT de 1943 (que nem existe mais), dinamizar a economia e conferir emprego para 14 milhões de desempregados. Mas essa fração da sociedade brasileira, que está controlando tal processo em acordo com os interesses do mercado financeiro e, mais propriamente, portanto, com o capital estrangeiro, tem atacado a legislação trabalhista desde quando ela começou a existir ainda no período da Primeira República. Essa legislação, ademais, vem sendo flexibilizada desde 1965 e é, pode-se dizer sem receio, a mais desrespeitada do mundo, e tudo isso sem qualquer efeito benéfico para a economia nacional e a melhoria da condição social dos trabalhadores, o que revela que não é, propriamente, de modernização que falam, até porque inúmeras efetivas medidas modernizantes, como a redução da jornada e a eliminação da prática de horas extras, por exemplo, que representariam claras política públicas de geração de empregos e de diminuição dos custos sociais com acidentes do trabalho, sequer são postas em questão.

Fato é que as reformas estão sendo promovidas em nítido ambiente de Estado de exceção, para atender a uma demanda exclusiva de setores específicos do mercado financeiro, e quanto mais se intensifica o artificialismo para negar a crise política evidentemente instaurada, mais se aprofunda na lógica do Estado de exceção.

Senão vejamos.

Após a divulgação, em 1º/05/17, de pesquisa feita pelo Datafolha, revelando que 64% dos brasileiros compreendiam que a reforma trabalhista privilegia os interesses empresariais[ii], e apontando, também, que 71% eram contra a reforma previdenciária[iii], o jornal Folha de S. Paulo, em editorial do dia 02/05/17, intitulado "Dores da Democracia", veio a público para defender que os governos não devem atender os desejos da maioria da população se assim exigirem as necessidades econômicas[iv].

Aproveitando a abertura, o relator da

"reforma" trabalhista na Câmara, deputado Rogério Marinho, no dia 17/05/17, em audiência pública no Senado Federal, confessou que a "reforma" era fruto de uma "**ruptura do processo democrático**"[v].

Depois, foi o próprio chefe do Executivo em exercício, em mais uma das tantas reuniões que fez com representantes do capital, no dia 24/05/17, quem garantiu que, crise política à parte, o Congresso continuaria trabalhando para fazer avançar as reformas, com o que, claro, assentiram os empresários[vi].

Na sequência, em 30/05/17, o mesmo senhor, em novo discurso feito para empresários, desta feita no Fórum de Investimentos Brasil 2017, apontando que não há plano "B" para o Brasil no que tange ao cenário político, reiterou que o **governo continuaria comprometido com as reformas trabalhista e previdenciária**[vii].

No mesmo evento, acompanhando o chefe do Executivo, compareceram o Presidente do Senado Federal Eunício de Oliveira e o Presidente da Câmara dos Deputados Rodrigo Maia, sendo que este último, após defender a posição, que pode ser lida como um apelo ou uma proposta de ajuste de interesses, de que o Brasil não precisava de mudança na Presidência da República, deixou bastante claro que a Câmara dos Deputados está **comprometida com a agenda do mercado financeiro**[viii].

E quando a crise política chegou ao ponto do insustentável, já tendo como certa a denúncia do Presidente pelo Procurador Geral da República, o governo, com o objetivo claro de ganhar uma sobrevida, veio novamente a público para anunciar que dará prioridade à aprovação da reforma trabalhista no Senado antes de receber a denúncia[ix].

Está mais do que evidente, portanto, que para levar adiante a promessa feita ao setor econômico, instaurou-se um autêntico Estado de exceção no Brasil, o que, por outro lado, gera uma inquestionável ilegitimidade de todo esse processo legislativo, maculando, pois, a validade jurídica de eventual lei que dele advenha, isto, é claro, se preservados os marcos teóricos e institucionais do Estado Democrático de Direito.

E uma vez que se trata de direitos trabalhistas a ilegitimidade em questão é ainda mais notória, pois que ultrapassa os limites internos.

Com efeito, como o capitalismo se desenvolve mundialmente há um marco regulatório internacional visando a preservação de patamares mínimos de exploração do trabalho para impedir uma concorrência destrutiva entre os diversos países.

Além disso, e mais importante, o fundamento básico de legitimidade da legislação do trabalho, reconhecido no Tratado de Versalhes (1919), na parte em que se tratou da constituição da Organização Internacional do Trabalho – OIT, é o do diálogo entre representantes do Estado, do capital e do trabalho, garantindo-se, pois, a participação direta dos trabalhadores na elaboração da regulamentação.

A participação atuante dos trabalhadores na formulação dos novos arranjos sociais demonstra, claramente, o reconhecimento da importância dos trabalhadores para o desenvolvimento do modelo capitalista de produção.

Essa característica participativa da legislação do trabalho representa, inclusive, o ponto básico na formação das democracias sociais. A abertura dada à participação direta

dos trabalhadores na formulação das normas jurídicas para a solução dos problemas relativos à relação capital-trabalho representa, por si, uma reviravolta na história da humanidade no que se refere ao exercício concreto da ideia democrática. Os trabalhadores, que durante muito tempo foram excluídos do conceito de cidadania, como se verificou por ocasião da própria Revolução Francesa, foram, então, ao final da Primeira Grande Guerra, dentro da lógica de um pacto, integrados ao centro de positivação do poder.

É bastante relevante verificar que à época sequer havia, em muitos países, o direito amplo de voto ou era uma experiência recente, fruto da luta operária, ou ainda estava em construção ou para ser construído. Na Alemanha e na Áustria, o sufrágio universal completo, sem restrições e incluindo as mulheres, só foi instituído em 1919 (na Alemanha, para os homens acima de 25 anos, em 1867 e na Áustria, para os homens acima de 24 anos, em 1907); na Bélgica isso se concretizou em 1948 (para os homens desde 1894); no Canadá, em 1921 (para os homens, com restrições, desde 1888); nos EUA, em 1920 (sendo que desde 1800, o sufrágio universal já era previsto, em todos os Estados, para homens adultos brancos, e a partir de 1828 também para homens adultos negros); na França, em 1945; no Japão, em 1946 (para os homens, desde 1925); na Inglaterra, em 1928 (sendo que o sufrágio universal para os homens acima de 21 anos foi fixado em 1918 e para as mulheres, no mesmo ano, a idade foi fixada em 30 anos, com redução para 21 anos apenas em 1928); e na Suécia, em 1921 (para os homens, com 24 anos desde 1909, com redução para 23 anos, em 1921)[x].

Efeito político sintomático da participação dos trabalhadores na guerra verificou-se na Itália, em 1919, quando o sufrágio universal masculino foi estabelecido para maiores de 21 anos e para os homens maiores de 18 anos que tivessem servido na guerra. Para as mulheres o sufrágio universal foi instituído somente em 1945.

Como se vê, a experiência democrática foi fruto direto da organização política dos trabalhadores e neste sentido a sociedade em geral deve muito mais aos movimentos trabalhistas do que ao mero espírito libertário dos ideais burgueses, que, em verdade, limitaram a participação política a uma classe determinada de pessoas. Na França, berço da ordem liberal, por exemplo, como visto, essa restrição à democracia restou clara na própria Declaração de 1789, quando a participação política foi restrita aos "cidadãos franceses" com idade acima de 25 anos e que pudessem pagar um imposto direto equivalente a três dias de trabalho para terem o direito ao voto, havendo, ainda, os "grandes eleitores" para os quais o imposto direto era equivalente a dez dias de trabalho. O sufrágio universal masculino foi instituído em 1815, mas com exclusão expressa dos operários.

Resta evidente, portanto, que a "reforma" trabalhista que se tenta emplacar no Brasil, elaborada sob coerção econômica e à sorrelfa por um setor específico da sociedade, impulsionada por meio de acordos elaborados entre representantes do Executivo, do Legislativo e do capital, buscando, unicamente, precarizar as condições de trabalho para possibilitar uma maior exploração do trabalho humano, sem qualquer tipo de diálogo com os trabalhadores e os profissionais ligados ao mundo do trabalho, não possui qualquer

lastro de legitimidade e poderá, inclusive, caso aprovada, ser denunciada em Cortes internacionais.

Essa "reforma", vale repetir, não é meramente uma adaptação aos ditos "novos tempos". Trata-se, em verdade, de uma alteração profunda da correlação entre o capital e o trabalho no Brasil, modificando mais de 200 comandos regulatórios, sendo que todos, precisamente todos, atendem aos interesses econômicos, o que fere, explicitamente, o pacto internacional da regulação trabalhista, o ajuste constitucional nacional e a tradição jurídica trabalhista, assim como a diversos preceitos ligados aos Direitos Humanos.

Assim, a grande dificuldade que se vislumbra para que essa reforma atinja os seus objetivos é a mesma que se verificou na França ocupada durante o Estado de exceção, que é a de encontrar juízes dispostos a aplicar uma lei ilegítima, inconstitucional, que fere as tradições jurídicas trabalhistas e que despreza o pacto da consagração dos Direitos Humanos.

É verdade que a própria "reforma" projeta a minimização desse problema por meio da obstrução do acesso à justiça, da regulação de institutos de quitação extrajudicial, do incentivo à arbitragem e da restrição da atuação jurisprudencial do TST, que se veria quase impedido de editar novas Súmulas, uma vez que a "reforma" busca transformar em lei quase todos os entendimentos jurídicos empresariais.

O problema é que mesmo esses mecanismos podem ter sua validade judicialmente discutida e, desse modo, persiste o problema de se manter sob controle o momento da aplicação da lei.

Mas o desafio dos autores e atores da "reforma" é bem mais complexo do que aquele verificado no caso franco-alemão, pois o que se pretendeu naquela situação foi o sacrifício de seis vidas e isso poderia ser feito, em dois dias, por atuação de um único juiz, cuidadosamente escolhido, atuando em uma Corte especialmente criada para tanto. Já no caso brasileiro atual o que se almeja é uma generalização de condutas nas relações de trabalho e na atuação sindical, o que, dentro do pressuposto econômico da tal segurança jurídica, requereria uma submissão quase unânime de mais de 3.000 juízes e juízas do trabalho, o que bem se sabe, conhecendo a formação e o comprometimento social desses profissionais de todo o corpo de profissionais que atuam na Justiça do Trabalho, incluindo servidores e servidoras, advogadas e advogados, procuradoras e procuradores do trabalho, é uma tarefa irrealizável.

Claro que passa pela cabeça dos elaboradores do desmonte trabalhista a criação de uma Seção Especial de Justiça para a aplicação da lei da "reforma", mas para isso o Estado de exceção não seria o bastante.

Então, se é bem maior o desafio imposto àqueles que lançaram todas as suas fichas na "reforma" trabalhista, maiores também são os riscos a que estão expostos todos os cidadãos, pois, não querendo deixar cair por terra os esforços empreendidos até aqui, se conceba a possibilidade de ultrapassar todo e qualquer limite e com isso, sem que seja viável a estratégia de cooptação, se passe a um estágio de perseguição e destruição pessoal de todos os magistrados e magistradas que não renunciam ao seu dever institucional de fazer valer a ordem jurídica a partir dos pilares constitucionais e dos tratados internacionais de Direitos Humanos.

Mas pode ser também que se perceba o absurdo de se destruírem as bases do

Estado Social Democrático de Direito para a satisfação de interesses pessoais travestidos de preocupações econômicas sistêmicas, que de fato não existem no caso, pois a destruição de Direitos Sociais mais desatende aos interesses organizacionais do capitalismo do que o inverso, e se passe ao momento de recobrar a relevância do pacto humanitário, da recomposição da ordem democrática e do respeito às instituições, às leis, à Constituição Federal e aos Tratados Internacionais de Direitos Humanos, que são fundamentais para que se dê continuidade à grande obra humana da eliminação das desigualdades e da superação das diversas formas de opressão e de discriminação.

Lembre-se que a tarefa brasileira na efetivação dos Direitos Sociais está apenas no começo.

E não se esqueça que no autoritarismo qualquer um pode ser vítima. Por exemplo, no Brasil, em abril de 1969, com apoio no AI 5, o governo do Presidente Costa e Silva publicou uma lista de professores da Universidade de São Paulo considerados "subversivos" e que por conta disso foram aposentados compulsoriamente. Estavam dentre eles: Florestan Fernandes, Fernando Henrique Cardoso, Octavio Ianni, Elza Salvatori, Bento Prado Almeida Ferraz Jr., Emília Viotti da Costa, Luiz Hildebrando Pereira da Silva, Isaías Raw, José Arthur Giannotti, Mário Schenberg, Paulo Alpheu Monteiro Duarte, João Batista Villanova Artigas; Jon Andoni Vergareche Maitrejean, Paulo Mendes da Rocha e Paul Singer, destacando-se os casos de Caio Prado Jr., que foi incluído na lista de aposentadorias compulsórias mesmo sem ainda ser professor da Universidade, tendo apenas o título de livre-docente, obtido junto à Faculdade de Direito, e dos professores Rodrigo Brotero Lefèvre e Sérgio Ferro, que ficaram arbitrariamente presos por um ano e após liberados, em 2 de dezembro de 1971, não foram mais inscritos no programa de ensino do ano de 1972, na FAU-USP. Ou seja, não foram "aposentados" nem tiveram aulas atribuídas[xi].

O certo é que, como já aprendemos bem a lição de quanto os regimes ditatoriais destroem projetos de vida, os autores do Estado de exceção da reforma trabalhista não terão à disposição uma Seção Especial de Justiça para chamar de sua!

[i]. http://www.jorgesoutomaior.com/blog/os-201-ataques-da-reforma-aos-trabalhadores

[ii]. http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/05/1880028-para-60-dos-brasileiros-novas-leis-trabalhistas-beneficiam-os-patroes.shtml

[iii]. http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/05/1880026-71-dos-brasileiros-sao-contra-reforma-da-previdencia-mostra-datafolha.shtml

[iv]. http://www1.folha.uol.com.br/opiniao/2017/05/1880242-dores-da-democracia.shtml

[v]. http://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-reforma-trabalhista-ja-era

[vi]. http://epocanegocios.globo.com/Brasil/noticia/2017/05/temer-avalia-em-reuniao-com-empresarios-que-congresso-continua-trabalhando.html

[vii]. http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,se-de-fato-nos-queremos-futuro-melhor-nao-ha-plano-b-diz-temer,70001818812

[viii]. http://www.valor.com.br/politica/4985710/agenda-da-camara-e-do-mercado-sustenta-rodrigo-maia

[ix]. http://noticias.uol.com.br/politica/ultimas-noticias/2017/06/09/temer-prioriza-reforma-trabalhista-antes-de-denuncia-da-pgr-previdencia-fica-para-depois.htm

[x]. Fonte: LEEX-IUPERJ - http://www.candidomendes.br/leex/Inter/Cronolog1.htm, acesso em 14/02/11.

[xi]. http://blogdaboitempo.com.br/2015/06/23/a-fau-usp-e-a-ditadura-militar/, acesso em 16/07/15.

O DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO EM UM PARADIGMA NEOLIBERAL E NEOCONSERVADOR: A LEI 13.467/2017 COMO PROPOSTA DE MARCO NORMATIVO DE UM PROCESSO PRECÁRIO E INDIVIDUALISTA

Nasser Ahmad Allan

Ricardo Nunes de Mendonça

I. INTRODUÇÃO

Os objetivos traçados para este artigo são: i) delimitar o contexto de mudança de racionalidade e paradigma de modelo jurídico que experimenta o Brasil em seguida à ruptura da ordem institucional democrática ocorrida em 2016; ii) demonstrar que o Direito Processual do Trabalho, a exemplo do direito substantivo que instrumentaliza, se transforma e se amolda à essa nova racionalidade e paradigma, perdendo características que o distinguiam como ramo do Direito brasileiro; iii) aportar impressões a respeito das mudanças plasmadas na Lei 13.467/2017 no tocante a algumas regras de Direito Processual do Trabalho.

Claro que não se pretende esgotar o tema, mas desenvolver ideias que permitam verificar se o Direito Processual do Trabalho, institucionalizado e constitucionalizado como ferramenta cujo propósito *deveria ser* a efetiva proteção do trabalhador em juízo, se distancia de sua função precípua a partir das reformas apresentadas na Lei 13.467/2017.

II. UMA NOVA RACIONALIDADE E UM NOVO PARADIGMA DE DIREITO NO BRASIL.

Em outubro de 2014, a maioria da população brasileira, pela quarta vez

Nasser Ahmad Allan

Pós-Doutorando no Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro - UFRJ, vinculado ao grupo Configurações Institucionais e Relações de Trabalho – CIRT. Mestre e Doutor em Direitos Humanos e Democracia pela Universidade Federal do Paraná – UFPR. Advogado trabalhista e sindical em Curitiba.

Ricardo Nunes de Mendonça

Graduado em Direito pela UFPR, pós-graduado em Direito Processual Civil pela PUC/PR, mestre em Direito Econômico e Socioambiental pela PUC/PR, atualmente desenvolvendo projeto de pesquisa no programa de pós-graduação em Derechos Humanos, Interculturalidad y Desarrollo na Universidade Pablo de Olavide em Sevilha, na Espanha. Advogado trabalhista e sindical em Curitiba.

consecutiva, rechaçou um projeto de governo que tinha como pauta a adoção de medidas neoliberais com o propósito claro de excluir os mais pobres do orçamento e subtrair direitos conquistados pelos trabalhadores e trabalhadoras em seus processos históricos de lutas sociais por dignidade.

Dentre outras coisas, o que a resposta das urnas significou foi uma negativa clara a projetos denominados de "austeridade", que quisessem impor ao povo os ônus da crise – cíclica e conjectural – gerada pelo mercado financeiro.

Pois bem. O golpe – enquanto processo histórico e contínuo – está permitindo, dia após dia, a subversão da vontade popular e privilegiando, primeiro, os interesses obscuros do denominado "capital especulativo", com medidas que constitucionalizam a austeridade (PEC 241 de 2016) e sacralizam a prioridade do pagamento da dívida pública[1] em detrimento dos gastos primários (saúde, educação e seguridade social), e, segundo, os interesses não menos perversos do dito "capital produtivo", que, atingido pela crise financeira, pretende socializar o resultado de sua ineficiência com os mais pobres e, com isso, obter maiores taxas de lucro.

Todo esse processo se dá num contexto global de ampliação da racionalidade neoliberal e neoconservadora[2], que reflete exatamente o contrário do que vaticinaram alguns em seguida à eclosão da crise de 2008, quando afirmaram que o neoliberalismo havia morrido. Em verdade, o capitalismo está vencendo[3] e o trabalho perdendo sua centralidade na sociedade moderna.

Sabe-se que a estratégia não é nova. É parte de um conjunto de decisões de política econômica pautada num tripé: i) reestruturação produtiva, mercantilização do trabalho humano e fragmentação da solidariedade de classe; ii) desregulamentação financeira e laboral; iii) hegemonização ideológica neoliberal pautada no individualismo e na competitividade.

É a receita proposta como alternativa à crise de demanda da década de 1970. Esse receituário, somado a outras medidas previstas no Consenso de Washington, foi o responsável por 124 crises financeiras sistêmicas (https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2008/wp08224.pdf) em mais de 90 países, no período de 1970 até 2007, conforme denuncia o estudo de Luc Laeven e Fabian Valencia, publicado pelo "insuspeito" Fundo Monetário Internacional.

1 Consta no relatório mensal da dívida pública, disponível no site http://www.tesouro.fazenda.gov.br/documents/10180/566998/Texto_RMD_Dez_16.pdf/06ee86c7-a8d9-4319-8e3f-2a721d60d2d1, acesso em 29 de janeiro de 2017, relativo ao mês de dezembro de 2016, que os grandes credores do Estado brasileiro são os Fundos de Previdência, as Instituições Financeiras e os Fundos de Investimento, com 70% (setenta por cento) dos títulos públicos federais, somando mais de R$ 2.000.000.000,00 (dois trilhões de reais).

2 Ver, a este respeito, DARDOT, Pierre. LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo.** São Paulo : Boitempo, 2016.

3 Cf. DULCE, María José Fariñas Dulce. *In* **Trabajo, retrocesos sociales y alternativas.** publicado no site http://baylos.blogspot.com.es/search?updated-max=2017-02-16T08:39:00%2B01:00&max-results=7&start=7&by-date=false, acesso em 25/3/2017, em que afirma que: *"(...) A lo que estamos asistiendo ahora, tras la irrupción del neoliberalismo económico (con sus desregulaciones jurídicas, privatizaciones, externalizaciones laborales, automatización del trabajo etc ...) es la pérdida del trabajo como motor de estructuración de nuestras sociedades. El proceso de desindustrialización, junto con las diferentes oleadas de externalización laboral, y el tránsito del capitalismo productivo al capitalismo financeiro, han roto el equilibrio societario entre capital y trabajo en favor de aquél. El capitalismo ha triunfado. (...)"*

Foi o receituário responsável pela maior crise financeira e monetária que o mundo moderno vivenciou. É a racionalidade que nos condena a uma desigualdade social irreversível acaso triunfe definitivamente.

Paradoxalmente – mas não por acidente – a saída sistêmica para a crise do próprio sistema capitalista tem sido radicalizar esse receituário. Países periféricos como Espanha, Grécia e Brasil, por exemplo, são obrigados por credores ocultos (poder transnacional, difuso e incontrolável), que se valem de políticos ilegítimos e apontados pela própria mídia como corruptos, a: i) desprezar a democracia; ii) privilegiar o pagamento da dívida pública, em detrimento de gastos primários (saúde, educação, seguridade social); iii) desregulamentar as relações de trabalho para reduzir salários diretos, indiretos (direitos sociais atrelados ao trabalho) e diferidos (pensões), bem como aniquilar a representação sindical; iv) ampliar os privilégios de uma classe social em detrimento da maioria da população; v) manter intocada a desregulamentação do mercado financeiro.

Contaminando o Direito com todo esse contexto[4] o que se observa? Uma inequívoca proposta de mudança de paradigma.

O Direito, tomado como fenômeno cultural, não está imune ao entorno. Ao contrário, é fruto dele.

Didaticamente, a doutrina do Direito na modernidade, costuma apontar dois paradigmas normativos distintos que estão espacial e temporalmente atados aos momentos de seus respectivos desenvolvimentos. O paradigma do Direito Liberal ou Privado Clássico[5] – reflexo da proeminência das relações da economia liberal no seio da sociedade burguesa europeia, em detrimento de outras relações étnicas, de gênero, filosóficas, afetivas e culturais que havia no primeiro período da modernidade – e o paradigma do Direito Social[6], que se desenvolve a partir do final do século XIX e início do século XX, e tem como primeiros grandes marcos normativos as Constituições Mexicana de 1917 e de Weimer de 1919, as quais, pela primeira vez, constitucionalizam direitos ditos sociais, como o direito ao trabalho e à seguridade social, e que, adiante são ampliados, especialmente em seguida à segunda guerra mundial, com a normatização de um Direito Internacional dos Direitos Humanos, que emerge como resposta aos horrores da guerra e parte de um grande pacto – desde os países do norte[7] – entre capital e trabalho.

Normas como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, e, especialmente, o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (PIDCP) e o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), denunciam, no período da guerra-fria, uma polarização dos Direitos Civis e Políticos, marcadamente individuais, de um lado, e os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais,

4 Nos termos do que propunha Joaquín Herrera Flores em sua teoria crítica dos Direitos Humanos. A este respeito ver FLORES, Joaquín Herrera. *"La Reinvención de los Derechos Humanos"*. Andalucía : Ed. Atrapasueños. Librería asociativa-editorial-materiales didácticos. p. 22.

5 Ver, a este respeito, ABRAMOVICH, Víctor. COURTIS, Christian. "LOS DERECHOS SOCIALES COMO DERECHOS EXIGIBLES". Madrid : 2002. Editorial Trotta, S.A.

6 *Idem, ibidem*.

7 Ver, a respeito dos conceitos de norte e sul geopolítico, as lições de Boaventura de Souza Santos.

isto é, direitos coletivos, de outro. Aqueles exigíveis – como buscou afirmar a doutrina hegemônica dos países ocidentais do norte[8] – e estes – segundo esta doutrina – programáticos e condicionados à existência de recursos para a realização por parte do Estado[9].

No Brasil do capitalismo hipertardio, dependente e colonial[10], ambos os modelos se fizeram presentes em alguma medida, muito embora seja evidente a predominância das regras liberais em detrimento da garantia e promoção dos direitos sociais.

Não nos esqueçamos, todavia, que nos longos anos da ditadura civil e militar que iniciou com o golpe de 1964, nem sequer os direitos civis e políticos serviram para proteger os cidadãos da odiosa violência do Estado[11].

A Constituição Federal de 1988, por sua vez, consagrou no ordenamento jurídico brasileiro um catálogo aberto de Direitos Civis e Políticos e Direitos Econômicos, Sociais e Culturais como Direitos Humanos, como se infere, exemplificativamente, de regras consagradas no Título I, Capítulos I e II, de seu texto.

Durante a década de 1990, todavia, período de grande influência da racionalidade neoliberal[12], um novo paradigma jurídico que se consolidava na Europa desembarca em terras brasileiras[13].

A técnica jurídica da desregulamentação, que, como bem pondera Maria José Fariñas Dulce, marca um paradigma de crise do Direito Estatal, chega ao país. Ao tratar da desregulamentação e o Direito, afirma a professora espanhola:

> *"(...) En las últimas décadas estamos asistiendo a un paulatino proceso de desregulación, que está planteando retos importantes al Estado de Derecho moderno y a su monopolio de producción jurídica. Durante mucho tiempo el sistema jurídico estatal ha sido el medio por excelencia de garantizar la regulación de la sociedad, con la consiguiente inflación legislativa en muchos casos. En las últimas décadas se están desarrollando, junto a/o em sustitución de las formas tradicionales de la regulación jurídica, un incremento de formas de regulación que no son las del derecho estatal. Esta es una manera de desregulación, siempre y cuando entendamos por tal el hecho de no regular a través del derecho estatal ciertas relaciones sociales anteriormente reguladas.*

8 ABRAMOVICH, Víctor. COURTIS, Christian. Op. cit. pp.20-21.

9 Veja-se, por exemplo, as afirmativas de NIKKEN, Pedro. *In* **El concepto de Derechos Humanos.** Artigo disponível na internet, URL http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/documentos/el-concepto-de-derechos-humanos.pdf, acesso em janeiro de 2017.

10 Cf. ALVES, Giovanni. In Terceirização e capitalismo no Brasil : um par perfeito. Artigo disponível na internet, URL https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/71031/005_alves.pdf?sequence=1, acesso em abril de 2017.

11 A este respeito, ver os doze livros indicados pela Comissão da Anistia, os quais compõem um acervo fundamental para a construção de uma memória histórica, verdade, justiça e reparação no Brasil, relativo ao período da ditadura militar. Acervo disponível na internet, URL http://memorialanistia.org.br/boletim-informativo-da-comissao-de-anistia-mj/, acesso em abril de 2017.

12 Veja-se a esse respeito BECK, Ulrich. **Un nuevo mundo feliz : la precariedad del trabajo en la era de la globalización**. Traducción de Bernardo Moreno Carrillo. Barcelona : Ediciones Paidós Ibérica, S.A. 2000.

13 Cf. ALVES, Giovanni. **O novo (e precário) mundo do trabalho.** São Paulo : Ed. Boitempo, 2000.

> *La actual desregulación es, por lo tanto, anti-pública y, como veremos, antidemocrática. (...)"*[14]

Essa técnica não significa falta de regulação ou mera revogação de normas jurídicas existentes. Vai muito além. Em áreas sensíveis como o mercado financeiro, os meios de comunicação, o mundo do trabalho e a política, a *"(...) desregulación ha consistido, básicamente, en la supresión de mecanismos jurídicos de control, seguida de procesos de privatización de servicios públicos y espacios sociales. (...)"* e *"(...) Cada una de estas desregulaciones por separado, y todas ellas juntas están produciendo una anomia en la protección jurídica de los derechos humanos constitucionalmente reconocidos, así como una desregulación del estatus de ciudadanía. (...)"*[15]

No Brasil, no mundo do trabalho particularmente, foram muitos os processos de desregulamentação levados à cabo durante a década perdida[16].

A terceirização, o trabalho a tempo parcial, o banco de horas, a adoção de jornadas para além do limite legal, como, por exemplo, as jornadas de 12x36, os contratos precários de trabalho temporário, a proliferação de contratos fraudulentos de estágio, a "pejotização", dentre outras formas de precarização e ampliação da mais valia por parte dos empresários brasileiros, emergem por vias de reformas legislativas precarizantes, construções jurisprudenciais de mesmo cariz (veja-se, por exemplo, as súmulas 85 e 331 do C. TST) e normas coletivas oriundas, por vezes, de negociações conduzidas por entidades sindicais não solidárias com os seus representados[17].

Essa tendência arrefece no início do século XXI, em particular a partir da eleição de Luiz Inácio Lula da Silva, em 2002. A adoção de fomento à política de pleno emprego[18], aliada ao crescimento econômico experimentado ao longo do período, frearam, ao menos no âmbito da regulamentação laboral, processos de desregulamentação, típico, desse novo modelo jurídico neoliberal.

Com os efeitos da crise financeira global, a queda do preço das *commodities*[19], *a crise*

14 DULCE, María José Fariñas. **Desregulación vs Re-regulación : las aporias del Estado de Derecho**. Artigo disponível na internet, URL http://iusfilosofiamundolatino.ua.es/download/DESREGULACION%20VERSUS%20RE.pdf, acesso e 23/5/2017.

15 DULCE, María José Fariñas. Op. Cit.

16 Cf. ANTUNES, Ricardo. ALVES, Giovanni. **As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital.** Artigo disponível na internet, URL http://www.scielo.br/pdf/es/v25n87/21460.pdf, acesso em 24 de maio de 2017.

17 O genuíno movimento sindical brasileiro da década de 1980, simbolizado pela Central Única dos Trabalhadores e o sindicatos a ela afiliados, como esclarece ALVES, Giovanni. *In* **O novo (e precário) mundo do trabalho**. São Paulo: Ed. Boitempo, 2000, sofre grave crise a partir da década de 1990 – por diversos fatores - e perde espaço para uma pulverização de entidades sindicais menos representativas e pouco afinadas com os interesses da classe trabalhadora. Para uma maior compreensão do fenômeno de crise do movimento sindical brasileiro, sugere-se a leitura do livro em referência.

18 Ver, a respeito, a série histórica dos dados da PME (Pesquisa Mensal de Emprego, encerrada em março de 2016) e da PNAD Contínua (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua) disponíveis para pesquisa no site oficial do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística IBGE, disponível na internet, URL, http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/default_encerramento.shtm, acesso em 29 de maio de 2017.

19 Ver a respeito a seguinte matéria publicada pela BBC Brasil em 20 de maio de 2013: http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2013/05/130520_commodities_queda_crescimento_america_latina_lgb, acesso em 23/5/2017.

fiscal, a crise política fomentada por setores poderosos da elite econômica brasileira e internacional, e o golpe de Estado, a lógica neoliberal e a técnica da desregulamentação voltam com força e põem em crise o sistema jurídico brasileiro.

O Direito do Trabalho, manifestação histórica de espécie de Direito Social, é fortemente atacado em seus fundamentos[20]*. Tomado como limite histórico ao poder do capital, sofre com a crise do trabalho a que se referiu Maria José Fariñas Dulce.*

O mais recente processo de desregulamentação é a reforma trabalhista, que depois de tramitar em tempo recorde no Congresso Nacional, foi sancionada e publicada como Lei 13.467, de 13 de julho de 2017.

Nessa lei uma perspectiva do direito prepondera: a fundada num paradigma neoliberal, que, segundo as lições de Hayek, abjeta o que se convencionou chamar de Diretos Sociais, conquistas que, para o economista austríaco e seus seguidores, não são direitos, mas distorções do mercado[21]*. E nessa perspectiva, o Direito Processual do Trabalho, considerado como ferramenta de tutela jurisdicional do Direito do Trabalho, também corre o risco de sucumbir à ação da técnica jurídica da desregulamentação.*

É o que se infere da redação das propostas de mudanças processuais que estão no corpo do projeto de lei e que, adiante, se abordará.

III. UMA BREVE ANÁLISE DAS ALTERAÇÕES PROCESSUAIS INTRODUZIDAS PELA LEI 13.467/2017.

3.1.

A despeito do avanço – ora maior, ora menor – da racionalidade neoliberal no Brasil dos últimos trinta anos, em razão das correlações de força existentes, dos processos de luta capitaneados pela sociedade civil organizada em sindicatos, associações, etc., e das próprias fissuras do modelo normativo capitalista, houve avanços importantes em matéria processual, não se pode negar.

Ainda que sob a perspectiva neoliberal individualista de devido processo legal – que, em verdade, é ferramenta muito útil às grandes corporações como lembra Chomsky[22], na medida em que lhes garante agir, normalmente, fora da lei – técnicas de tutela individuais e coletivas emergiram e consagraram institucionalmente ferramentas de promoção e satisfação jurisdicional de direitos sociais, especialmente os atrelados ao trabalho.

A possibilidade de defesa jurisdicional de interesses de grupos menos favorecidos, de bens materiais, imateriais e difusos da coletividade, a redução legislativa da desigualdade material característica de relações assimétricas como as de trabalho e consumo, significaram, ainda que insuficientemente, limites ao poder do Capital e do próprio Estado[23].

20 Ver, a este respeito, SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Análise do projeto de reforma trabalhista.** Texto publicado no blog do autor, URL http://www.jorgesoutomaior.com/blog/analise-do-projeto-de-reforma-trabalhista, acesso em 3 de maio de 2017.

21 Ver a este respeito HAYEK, Friedrich August Von. **Direito, Legislação e Liberdade : uma nova formulação dos princípios liberais de justiça e economia política.** São Paulo : Visão, 1985.

22 Ver a respeito o documentário *Requiem for the American Dream* dos diretores Peter D. Hutchison, Kelly Nyks e Jared P. Scott.

23 Ver ABRAMOVICH, Víctor. COURTIS, Christian.

Mais do que isso, permitiram maior acesso a Ordem Jurídica Justa[24], em particular no tocante à tutela individual e coletiva dos direitos dos trabalhadores.

É certo que não resolveram os conflitos entre capital e trabalho, até mesmo porque nunca tiveram tamanha pretensão e ousadia. Mas não se pode negar que ferramentas processuais como o Mandado de Segurança (Art. 5º, LXIX, da CF/88) – criação genuinamente brasileira – o Mandado de injunção (Art. 5º, LXXI, da CF/88), Ação Civil Pública (regulamentada pela Lei 7.347/1985), as técnicas de antecipação dos efeitos da sentença e tutelas cautelares (plasmada, aquela, pela primeira vez, no antigo art. 273 do CPC), as técnicas de tutela específica de obrigações de fazer ou não fazer (antigo art. 461 do CPC), as Ações Civis Coletivas (regulamentadas no CDC), a tutela inibitória e a tutela de remoção do ilícito (recentemente institucionalizadas e positivadas no CPC de 2015), foram medidas legislativas que elevaram as normas processuais a outro patamar e abriram caminho para o acesso a uma ordem jurídica mais justa.

O Direito Processual do Trabalho foi, sem dúvida, o espaço do direito processual mais adaptado às referidas mudanças, exatamente porque oriundo de uma racionalidade permeada pela tutela dos Direitos Sociais. Em nenhuma outra esfera do Poder Judiciário se desenvolveu com tanta força a tutela dos direitos coletivos como na Justiça do Trabalho, por exemplo.

Tais conquistas, todavia, estão ameaçadas. A Lei 13.467/2017 rompe com essa tendência e propõe um Direito Processual do Trabalho que ignora a assimetria entre capital e trabalho. E o faz tanto no âmbito do Processo Coletivo do Trabalho como no âmbito do Processo Individual do Trabalho, como adiante se pode perceber:

3.2.

A primeira mudança está na nova redação do art. 8º, § 2º da CLT. De acordo com a nova regra, os Tribunais, ao editarem súmulas, não poderão restringir direitos legalmente previstos, **nem criar obrigações** que não estejam previstas em lei.

É correto afirmar que historicamente alguns – não muitos – direitos que foram incorporados ao patrimônio jurídico dos trabalhadores nasceram da luta estabelecida no âmbito do Poder Judiciário e, em certa medida, do ativismo judicial ante a inércia legislativa[25]. Com a reforma, há a clara intenção de limitar esse ativismo e restringir a ação do Poder Judiciário diante de eventuais lacunas que

Los derechos sociales como derechos exigibles. Madrid : 2002. Editorial Trotta, S.A.. p. 46. Que assinalaram, em 2002, a tendência processual à época, de tutela de Diretos Socais como um avanço no sentido de materializar a exigibilidade de alguns dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais plasmados no PIDESC e em boa parte das Constituições ocidentais, inclusive a brasileira.

24 Para maiores considerações sobre o tema, ver a clássica obra de CAPPELLETTI, Mauro. GARTH, Bryant. **Acesso à Justiça.** Porto Alegre : Sérgio Antonio Fabris Editor, 1988.

25 Vejam-se, por exemplo, as decisões proferidas pelo E. STF nos autos de Mandados de Injunção nº 708 e nº 943, que respectivamente, tinham por objeto a regulação do exercício do direito de greve no âmbito do serviço público e a regulação do aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, previsto no art. 7º, XXI, da CF/88, ou, no âmbito da Justiça do Trabalho, a evolução histórica dos Precedentes Normativos do C. TST, que, por muito tempo, pautaram negociações coletivas em todo o país, como bem recorda HORN, Carlos Henrique. *In* **Negociações Coletivas e o Poder Normativo na Justiça do Trabalho.** Artigo disponível na internet, URL http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0011-52582006000200006, acesso em 29 de maio de 2017.

existam.

No § 3º do mesmo artigo 8º, há uma clara limitação à ação do Poder Judiciário em matéria de Direito Coletivo do Trabalho. O mesmo se vê no novo art. 611-A da CLT. Nesses dispositivos, afirma-se que a Justiça do Trabalho fica limitada à verificação das condições formais de validade dos Acordos Coletivos e Convenções Coletivas de Trabalho, não podendo avaliar o seu conteúdo. Cria um suposto princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva – o que ninguém sabe ao certo o que significa, na medida em que não há paralelo conhecido ou ainda maturação cultural do seu conceito e de suas características – e abre a porta à fraude, especialmente em negociações conduzidas por entidades sindicais pouco representativas.

Afirme-se, por oportuno, que a restrição do Poder Normativo da Justiça do Trabalho e a valorização da negociação coletiva não são medidas necessariamente negativas, antes ao contrário, em ambiente institucional de reforçada e verdadeira liberdade sindical são amplamente desejáveis, o problema é que a Lei 13.467/2017 caminha em sentido diametralmente oposto, pois ataca a liberdade sindical e pulveriza a representatividade da classe operária, em benefício do capital[26].

A reforma sistematiza verdadeira tentativa de desconstrução do modelo sindical brasileiro e não há dúvida de que alteração processual predita está atada as propostas de prevalência do "negociado sobre o legislado", num mundo do trabalho em que o risco empresarial será amplamente externalizado por meio de contratos precários como os de trabalho terceirizado.

Ao passo que confere a autonomia privada coletiva às entidades sindicais, permitindo-lhes dispor sobre direitos e garantias previstas em lei, as novas modalidades de contratação e a ampliação das antes existentes, os contratos de emprego precário (terceirização irrestrita, trabalho temporário, trabalho a tempo parcial, teletrabalho e intermitência), tenderão à fragmentação ainda maior da classe trabalhadora e à consequente fragilização da representação sindical.

Para atender aos interesses do capital, norte da reforma, parece evidente que todo esforço despendido para permitir a retirada de direitos, por via da negociação coletiva, seria inútil se a Justiça do Trabalho pudesse julgar a validade material dos Acordos Coletivos e das Convenções Coletivas de Trabalho. Portanto, mostra-se importante restringir a atuação de sindicatos, do Ministério Público do Trabalho e do Judiciário Trabalhista neste sentido.

3.3.

Consta também no projeto a aplicação, no âmbito do Direito Processual do Trabalho, do incidente de desconsideração de personalidade jurídica, inspirado e institucionalizado

26 É o que se infere da Nota Técnica nº 7, de 9 de maio de 2017, da Secretaria de Relações Institucionais do Ministério Público do Trabalho, disponível na internet, URL, https://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/6e18cf0c-941b-437e-8557-f7554daae5b4/notatecnica07.pdf?MOD=AJPERES, acesso em 29/5/2017, em que consta o seguinte: *"(...) Nessas condições, mostra-se evidente que fazer prevalecer o negociado sobre o legislado, para permitir a fixação de condições de trabalho e remuneração inferiores às asseguradas por lei,* ***sem realizar previamente uma ampla reforma sindical****, significará enorme incentivo ao avanço da corrupção nas relações coletivas de trabalho, inclusive à "compra" de acordos e convenções, particularmente nos setores econômicos em que não se fazem presente sindicatos sérios e representativos. (...)"*

anteriormente pelo novo Código de Processo Civil de 2015 (arts. 133 a 137 do CPC).

Atualmente, a doutrina e a jurisprudência brasileira, pautadas na teoria da despersonalização da figura do empregador, consagrada no art. 2º da CLT, simplificam o procedimento de satisfação dos créditos trabalhistas, bastando, para a desconsideração da personalidade jurídica e a consequente possibilidade de responsabilidade direta e patrimonial do sócio, o inadimplemento das obrigações trabalhistas e a insolvência daquela[27].

Com a reforma, o processo de desconsideração da personalidade jurídica se burocratiza e a simplicidade, a celeridade e a efetividade que deveriam nortear o processo trabalhista, cedem lugar à mora e à proteção patrimonial do devedor, como bem adverte Rodrigo Trindade, presidente da AMATRA-IV[28].

Quando se soma a isso o disposto na nova redação do art. 10-A da CLT, fica evidente a opção legislativa pelo patrimônio do inadimplente em detrimento dos créditos alimentares dos trabalhadores. A regra em referência prevê que o sócio que se retira da sociedade empresarial responderá subsidiariamente pelos créditos trabalhistas havidos *"(...) no período em figurou como sócio (...)"*, em ações porventura ajuizadas até dois anos após a averbação contratual de sua retirada da sociedade.

Segundo o dispositivo, a responsabilização principiará pelos bens da "*empresa*", seguida pelos bens dos sócios atuais e só então pelos bens do sócio que se retirou.

Por óbvio, a norma facilita fraudes à execução e fraudes contra credores por meio do uso de "laranjas", sem contar a possibilidade real de prescrição intercorrente da exigibilidade da dívida, como prevê o texto do que será o artigo 11-A da CLT.

A única hipótese em que a regra prevê a responsabilidade solidária do sócio retirante com os demais, é a comprovada fraude na alteração societária. O tema, que sempre foi tormentoso na jurisprudência, se resolve por via burocrática, ineficaz e provavelmente inefetiva, do ponto de vista do credor, no caso, o trabalhador, na medida em que lhe exige prova, não raro, demasiadamente difícil ou quase impossível da conduta ilícita praticada pelos sócios atuais e pretéritos.

A considerar que o índice de inexigibilidade de créditos reconhecidos em sentenças trabalhistas é astronômico, mesmo com a simplificação histórica do processo de execução, com a burocratização advinda do incidente de desconsideração de personalidade jurídica e a limitação temporal da responsabilidade do sócio que se retira da sociedade, a tendência é de piora da realidade juslaboral. Veja-se, por exemplo, que, segundo o C. TST, *"(...) Em 30 de abril de 2017 o resíduo* [de processos] *na fase de execução era de 2.568.999 processos, desses*

27 Veja-se a este respeito a Orientação Jurisprudencial nº 40, IV, da Seção Especializada do E. TRT da 9ª Região.

28 Cf. TRINDADE, Rodrigo. *in* **Reforma Trabalhista : 10 novos princípios de Direito Empresarial do Trabalho.** Artigo publicado no site oficial da AMATRA-IV, URL http://www.amatra4.org.br/79-uncategorised/1249-reforma-trabalhista-10-novos-principios-do-direito-empresarial-do-trabalho, acesso em 23/5/2017 (...) em que afirma *"(...) Pelo art. 855-A pretende-se atravancar ainda mais a desconsideração da personalidade jurídica, trazendo o Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica par o Processo do Trabalho. Há suspensão do processo, atrasando ainda mais a satisfação de créditos alimentares. Em suma, abandonam-se concepções de autonomia científica, simplificação e celeridade. Tudo em nome da preservação de patrimônio de inadimplentes. (...)"*.

1.765.205 estavam pendentes de execução e 803.794 encontravam-se no arquivo provisório. (...)"[29].

Ademais disso, segundo o TST, *"(...) De janeiro a abril no ano de 2017, o prazo médio entre o início e o encerramento da execução foi de 955 dias para os processos de ente privado e de 1.094 dias para os processos de ente público. (...)"*[30]. Vale dizer: se com todos os esforços empregados até hoje para satisfação dos créditos trabalhistas o cenário é ruim, com a reforma, não há dúvida, será muito pior.

3.4.

Outro dispositivo que denuncia a clara opção por um Direito Processual do Trabalho marcadamente neoliberal e individualista é o artigo 223-B, que obviamente tenta limitar a legitimação processual de terceiros para ações de reparação de danos extrapatrimoniais. Isto é, só o trabalhador ou a pessoa jurídica vitimados por danos dessa natureza seriam *"(...) titulares exclusivas do direito à reparação (...)"*.

A despeito da técnica legislativa sofrível, na medida em que a regra confunde o direito subjetivo de reparação do dano com o direito subjetivo de ação com pretensão de reparação jurisdicional do dano, o artigo pode dar ensejo a interpretações restritivas que tenham por propósito deslegitimar os sindicatos a, em nome próprio, demandar a reparação do direito alheio.

Pensemos os casos de Ações Civis Coletivas para reparação de danos morais por práticas de assédio moral organizacional, por exemplo.

A tendência jurisprudencial, inclusive a do STF, é de ampliação da legitimidade constitucional das entidades sindicais[31], o que permite amplo espectro de ação doutrinária e jurisprudencial que amenize os efeitos desejados pelo legislador ao editar o referido dispositivo. De toda maneira, fica clara a opção individualista e restritiva da ação sindical.

3.5.

A nova lei também cria a possibilidade de acordo extrajudicial entre empregado e empregador, individualmente considerados, sem salvaguardas coletivas e sindicais, e atribui competência material à Justiça do Trabalho para a homologação de eventuais composições. É o que se infere do art. 652, "f", impresso no novo texto.

Embora estabeleça no art. 855-B, que o processo de homologação de acordo extrajudicial terá início com petição conjunta, apresentada pelas partes, que deverão se fazer representar, obrigatoriamente, por advogados distintos, na verdade o que se deseja com tal dispositivo não é criar via alternativa, mais célere e desburocratizada de solução de conflitos trabalhistas, mas sim, legitimar vias privadas de quitação de créditos dos trabalhadores.

É a mesma lógica empregada no conteúdo da redação do art. 477 da CLT, que deixa de

29 Dado copiado de publicação estatística oficial do C. TST, disponível na internet, URL http://www.tst.jus.br/documents/10157/d8a32103-8cb9-fda8-bf75-7c86ee8d8036, acesso em 24/5/2017.

30 *Idem, ibidem.*

31 Veja-se, por exemplo, o conteúdo da decisão proferida pelo E. STF nos autos de RE 883642 em que afirma a ampla legitimidade dos sindicatos para postular em juízo os direitos e interesses coletivos ou individuais dos integrantes da categoria, ao longo de todo o processo, inclusive nas etapas de liquidação e cumprimento de sentença, independentemente de autorização dos filiados.

obrigar a submissão do ato de homologação das extinções contratuais aos sindicatos ou aos órgãos de fiscalização das relações de emprego, e art. 507-B que prevê a expedição de certidões de quitação anual de obrigações trabalhistas no curso dos contratos de trabalho.

São todas medidas antipúblicas[32] que privatizam o que antes incumbia ao espaço público e agora pertencerá à esfera privada e desigual do mercado de trabalho

3.6.

A lei também prevê a possibilidade expressa de modulação dos efeitos de súmulas de jurisprudência que sobrevenham ou que sejam alteradas pelos tribunais (art. 702, "f"), isto é, prevê a possibilidade de fixação, por estes, de marco temporal de validade dos enunciados que criam ou transformam, segundo as motivações de cada caso. Fixa, também, a nosso ver, rol exemplificativo de atores processuais legitimados a realizar sustentação oral em sessões públicas de criação ou alteração dos referidos enunciados de súmula, sem, portanto, excluir outros atores sociais interessados no debate democrático que deve orientar cada proposta de cristalização da jurisprudência de um tribunal, num determinado momento histórico.

3.7.

A tentativa de dissuadir o trabalhador de procurar o Poder Judiciário sob o argumento superficial de que a "Justiça é lenta" será cada vez mais comum, especialmente para convencê-lo a negociar extrajudicialmente os seus direitos. Uma vez mais, o Direito serve à privatização de espaços genuinamente públicos.

A despeito da Constituição da República consagrar, atualmente, o princípio da razoável duração do processo (art. 5º, LXXVIII), e a despeito de ser de conhecimento público que a causa precípua dos males estruturais da Justiça do Trabalho é a lucrativa delinquência patronal[33], a nova lei materializa regras que em nada contribuem com a celeridade e a simplicidade, antes ao contrário, colidem frontalmente com estes princípios.

A nova redação do *caput* do art. 789 da CLT, em que limita o arbitramento das custas processuais em, no máximo, quatro vezes o teto dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social, que hoje é de R$ 5.531,31[34]. A regra, por óbvio, privilegia exclusivamente aos grandes grupos financeiros e corporações nacionais e transnacionais, que, por apego a regras elementares de análise econômica do Direito, descumprem a legislação trabalhista e assumem os riscos de grandes condenações em ações individuais ou coletivas, na medida em que é bom negócio pagar a destempo[35].

32 Cf. DULCE, María José Fariñas. Op. cit.

33 Ver a respeito RAMOS FILHO, Wilson. **Delinquência patronal, repressão e reparação.** Artigo disponível na internet, URL http://www.migalhas.com.br/arquivo_artigo/art20090116-01.pdf, acesso em 24/5/2015. E TRINDADE, Rodrigo. **Culpar Direito e Justiça do Trabalho por um problema exorbitante não passa de uma mal explicada opção política. A pergunta que precisa ser respondida é por que há tanto descumprimento das obrigações trabalhistas?.** Artigo disponível na internet, URL http://www.amatra4.org.br/79-uncategorised/1266-por-que-tantas-acoes-trabalhistas, acesso em 22/5/2017.

34 Dado copiado do site oficial da Previdência na internet, URL http://www.previdencia.gov.br/2017/01/beneficios-indice-de-reajuste-para-segurados-que-recebem-acima-do-minimo-e-de-658-em-2017/, acesso em 24/5/2017.

35 Não se olvide que ainda hoje a lei prevê juros simples de 1% ao mês (Art. 39, §1º, Lei 8.177/1991), computados *pro rata die*, e correção monetária pela TR, o

A maior parte das pretensões deduzidas em reclamatórias trabalhistas *"(...) não são de teses pitorescas, aventuras jurídicas ou testes acadêmicos. A imensa maioria de ações versa sobre rescisão de contrato e verbas rescisórias. (...)"*[36], cujos valores – considerada a média da massa salarial brasileira – não passam nem perto do importe de R$ 1.100.000,00 (um milhão e cem mil reais), valor que precisa ser arbitrado em sentença para que se alcance o teto das custas processuais previstas na proposta de redação do art. 789 da CLT.

Condenações que superam essa monta são incomuns e, não raro, têm como responsáveis os grandes empregadores. Sendo assim, facilita a recorribilidade das decisões judiciais aos que ocupam, historicamente, as primeiras posições no ranking dos mais demandados na Justiça do Trabalho[37]. A regra contida neste artigo beneficia exclusivamente a uma elite privilegiada que é dona do poder econômico no Brasil.

Em sentido diametralmente oposto, os trabalhadores passam a ter o acesso ao Poder Judiciário amplamente dificultado por regras que os oneram econômica e processualmente, como, por exemplo:

i) a limitação da gratuidade da justiça aos que ganham salário igual ou inferior a 40% do teto de benefícios do Regime Geral de Previdência, ou seja, os que ganham, hoje, até R$ 2.212,52 (dois mil, duzentos e doze reais e cinquenta e dois centavos)[38], ressalvadas as hipóteses em que o trabalhador com salário mais alto consiga comprovar a insuficiência de recursos para pagamentos das custas do processo, o que contrasta com a posição atual em que a mera declaração de hipossuficiência, não desconstituída por prova em contrário, garante ao trabalhador o acesso à justiça gratuita;

ii) a possibilidade de condenação obreira no pagamento de honorários periciais, ainda que beneficiária da justiça gratuita, em caso de sucumbência na pretensão deduzida em juízo, salvo se não houver condenação patronal pecuniária nos autos, ou em processo diverso, em valor suficiente a adimplir os honorários periciais, hipótese em que a União arcará com o encargo (art. 790-B);

iii) A assunção do princípio da sucumbência recíproca no processo do trabalho, o que admite a condenação obreira no pagamento de honorários devidos ao advogado da parte contrária, atrelando a suspensão da exigibilidade judicial do crédito à inexistência de recursos suficientes na condenação havida nos autos, ou em processo distinto, asseverando, todavia, que *"(...) se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, (...)"*, poderá exigir o pagamento dos valores devidos pelo trabalhador (art. 791-A).

iv) A ausência injustificada do reclamante à audiência inicial ou una,

que torna os haveres alimentares do trabalhador um dos recursos financeiros mais baratos que há no chamado "mercado".

36 Cf. TRINDADE, Rodrigo. Op. Cit.

37 O ranking está disponível no site oficial do C. TST na internet, URL http://www.tst.jus.br/documents/10157/842691ce-4a60-44b8-b1de-8abccfd696a4, acesso em 24/5/2017.

38 Valor que decorre da seguinte operação matemática R$ 5.531,31 (teto do benefício previdenciário) x 40%= R$ 2.212,52.

> importará condenação em custas processuais, ainda que beneficiário da justiça gratuita, exceto se justificada a ausência no prazo de quinze dias, e, além disso, será condição para o ajuizamento de nova ação, na forma do que consta dos §§ 3º e 4º do art. 844 impresso na Lei 13.467/2017.

Os empregadores, por seu turno, poderão "terceirizar" prepostos, na medida em que não precisarão mais ser empregados, na forma da redação do art. 843, § 3º da CLT.

Além disso, em caso de revelia, acaso presente o (a) advogado (a) do reclamado em audiência, serão recebidas a defesa e os documentos a ela acostados, o que colide com o teor da Súmula 74 do C. TST[39] que, diante dos efeitos da revelia, consagrou entendimento no sentido de proibir a produção de provas que não tenham sido pré-constituídas nos autos.

O projeto, por óbvio, aniquila o caráter protetivo do Direito Processual do Trabalho, retirando-lhe autonomia e cientificidade. Mas as alterações legislativas que denunciam a desconstrução do processo do trabalho protetivo não param por aí.

Até então, na Justiça do Trabalho a liquidação e a execução forçada sempre foram etapas do processo, que inicia por iniciativa da parte e segue por impulso oficial. Em particular no tocante à etapa de execução, a CLT é textual em afirmar que incumbe às partes ou ao juiz iniciá-las (art. 878, da CLT).

Com a reforma do referido artigo, a liquidação e a execução não poderão ser iniciadas de ofício pelo juiz, e dependerão de impulso das partes interessadas, exceto nos casos em que a parte não estiver representada por advogado.

Tal regra atrelada à aplicação de prescrição intercorrente (que se dá no curso do processo) dificulta a efetivação do direito violado, especialmente diante de devedores insolventes ou hábeis em fraudes à execução. Caminha, portanto, na contramão dos esforços desenvolvidos pela própria Justiça do Trabalho no sentido de satisfazer, efetivamente, os créditos dos trabalhadores, fomentando, uma vez mais, a delinquência patronal.

O mesmo vale para a regra estampada no art. 883-A da CLT passando a estabelecer que *"(...) a decisão judicial transitada em julgado somente poderá ser levada a protesto, gerar inscrição do nome do executado em órgãos de proteção ao crédito ou no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas, nos termos da Lei, depois de transcorrido o prazo de* ***quarenta e cinco*** *dias a contar da citação do executado, se não houver garantia do juízo. (...)"*.

O Código de Processo Civil, que não necessariamente instrumentaliza o pagamento de verbas de natureza alimentar, é menos condescendente com o devedor, na medida em que fixa a possibilidade de protesto da decisão judicial transitada em julgado imediatamente após o transcurso do prazo de quinze dias para pagamento voluntário da dívida, contados da citação (arts. 517 e 523 do CPC).

Em síntese, não há dúvida de que a reforma respeita técnica jurídica distante do paradigma do Direito Social típico do Estado de bem-estar social e se afina à crescente racionalização neoliberal e neoconservadora

39 Inteiro teor do verbete disponível no site do TST na internet, URL http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-74, acesso em 24/5/2017.

que toma conta do Estado brasileiro. Transforma o Direito do Trabalho em um Direito Empresarial do Trabalho[40], e o processo, na qualidade de ferramenta de efetivação deste, num Direito Processual Empresarial do Trabalho.

Nessa primeira etapa importa, sobretudo: i) denunciar os riscos e os prejuízos processuais que a reforma impõe aos trabalhadores; ii) demonstrar a opção ideológica neoliberal plasmada na lei, a qual aprofunda as desigualdades materiais entre trabalhadores e empregadores e privilegia um anacrônico processo individualista, ineficiente, essencialmente formalista e que não será capaz de promover a "suposta" pacificação social.

Mas o esforço não para aqui. A luta pela construção de um Direito Processual do Trabalho justo está apenas (re)começando.

40 TRINDADE, Rodrigo. Op. cit.

LAS REFORMAS LABORALES DE BRASIL Y ARGENTINA UNA BATALLA CLÁSICA

César Arese

Como en las grandes batallas clásicas, todo comenzó con fuego de ablande sobre puntos neurálgicos del objetivo a conquistar. El año se inicio con el pedido de destitución de dos jueces laborales ante el Consejo de la Magistratura por el contenido de sentencias no agradables al gobierno nacional. Una salva jurídica posterior, impactó en otros dos magistrados. Simultáneamente se aprobaba una reforma la ley de riegos de trabajo con algunas mejoras en las prestaciones, pero más que nada dirigida a mediatizar actuación de la Justicia del Trabajo. El justificativo fue que existe una alta litigiosidad, al parece creada por una imprecisa "industria del juicio". Y ahí nomás, se siguió con los abogados laboralistas imputados de constituir una "mafia" destinada a cargarse las pequeñas empresas muchos más aun que el costo de la energía y los insumos y los propios impuestos. En la actualidad los avances cargan contra los costos laborales; la inadecuación de la legislación y los convenios colectivos y la imposición de límites al derecho de huelga como ocurrió en Córdoba con una ley especial r inconstitucional sancionada en cuestión de minutos.

Fue entonces arribó un inesperado apoyo o refuerzo internacional: la reforma laboral brasileña impulsada por un presidente no elegido para este puesto. Fue saludada por algunos como la llegada de un aliado, pero fundamentalmente como la confirmación de que había que actuar urgente y en profundidad.

Está claro que se está preparando el campo de batalla para el asalto final de una reforma laboral nacional. Luego de medio año, ya no se pregunta si realmente hace falta una reforma laboral y, en todo caso, cómo pueden mejorarse derechos en el mundo social. La marcha triunfal va en otro sentido.

Brasil acaba modificar un centenar de disposiciones de su Consolidación de las Leyes de Trabajo puesta en vigencia por Getulio Vargas un 1 de mayo de 1944. Sus puntos más relevantes son la liberación de las posibilidades de tercerización inclusive de actividades esenciales de la empresas, reducción de la solidaridad de los empleadores; prevalencia o disponibilidad o renuncia a la ley general protectoria mediante los acuerdos colectivos inclusive de empresa, salvo en determinadas cuestiones; liquidación de la ultra actividad convencional; supresión de las cuotas sindicales obligatorias; reglamentación de un sistema de representación en la empresa (no sindical); descuelgue legal y convencional de trabajadores con un nivel salarial medio-



César Arese

Post doctorado en "El trabajo en el contexto de los Derechos Humanos: Derecho, Economía, Historia", Centro de Estudio Avanzados de la Universidad Nacional de Córdoba Doctor en Derecho y Ciencias Sociales por la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Córdoba, Argentina (2007).

superior que pueden pactar bilateralmente sus condiciones de trabajo; pérdida de naturaleza salarial de varios pagos actuales y flexibilización o facilitación del despido con causa y por mutuo acuerdo.

La nueva ley laboral del país vecino también creó la figura del trabajo intermitente que permite establecer períodos de actividad y de suspensión de servicios en horas, días o meses; negociación individual de la jornada de traba de 12 horas por 36 horas de descanso; banco de horas que evita el pago de complementos salariales; aplicación del concepto de jornada de tiempo efectivo eliminándose ventajas vigentes actualmente; fraccionamiento de las vacaciones por acuerdo individual; reglamentación del teletrabajo y el trabajo autónomo y, sin agotar la enumeración, recortes a las facultades judiciales de intervención e interpretación de la ley laboral y, por las dudas, se habilita la imposición de costas a los trabajadores.

En resumidas cuentas, es una reforma peyorativa para los derechos de los trabajadores y destinada a flexibilizar las condiciones de trabajo, reducir costos y disminuir el poder sindical que, casualmente, sostenía a la destituida presidenta Dilma Russef e impulsa la candidatura de Lula Da Silva a su reelección.

En Argentina se habla de reducir el sector informal o trabajadores en negro; disminuir la incidencia de los costos como aportes por riegos de trabajo y la re-discusión de convenios colectivos para alcanzar objetivos de productividad los costos laborales. Pero hasta ahora. Habrá que ver el impacto completo del ejemplo brasileño y ya se habla de la necesidad de igualar para abajo las condiciones legales. Claro, el mercado lo exige.

Hugo Sinheimer, uno de los redactores de la primera constitución social europea, la de Weimar, Alemania, de 1919, resumió lo esencial del Derecho del Trabajo que estaba naciendo, en su condición de regulador del trabajo dependiente con dos impactos esenciales. Actuar sobre las relaciones de poder y la confrontación de intereses y costos. Es claro, el Derecho del Trabajo posee el rol de equilibrador de poder; lo resta al más fuerte para fortalecer al más débil. Se asume además como un derecho que significa costos, como todo reconocimiento de nuevos derechos. Sin regulaciones estatales o pactadas o reducidas y debilitadas, el productor de los trabajadores será más barato pero les condiciones de trabajo y de vida; habrá menor acceso al consumo, la educación, la vivienda y la salud. Es decir, menor participación en la condición igualitaria y solidaria de un estado social de derecho.

Pues bien, no hay dudas de que no se discute la desaparición de ese Derecho del Trabajo, pero en el fondo se están pensando redistribuir poderes entre trabajadores y sus sindicatos con el de los empresarios y re-balancear los costos de producción, es decir, re-balancear la riqueza, en realidad. El gobierno nacional ha tomado partido por un sector y ha disparado a discreción contra jueces y abogados laboralistas. El poder sindical no ha sido alcanzado aun por las primeras salvas de ablande. Seguramente esa será una dura batalla. Una más en la historia del Derecho del Trabajo.

AS REFORMAS TRABALHISTAS DO BRASIL E DA ARGENTINA - UMA BATALHA CLÁSSICA

César Arese

Tradução Luiz Eduardo Gunther

Como nas grandes batalhas clássicas, tudo começa com ataques para debilitar os pontos nevrálgicos do objetivo a ser conquistado. O ano iniciou com o pedido de destituição de dois juízes do trabalho no Conselho de Magistratura por causa do conteúdo de sentenças que não agradaram o governo nacional. Uma salva jurídica posterior atingiu outros dois magistrados. Simultaneamente aprovavam uma reforma da lei de riscos ocupacionais com algumas melhorarias nos benefícios, mas acima de tudo dirigida a mediatizar a atuação da Justiça do Trabalho. A justificativa foi a existência de um alto índice de litígios, ao que parece, criada por uma "indústria do julgamento" imprecisa. E assim foi como seguiram com os advogados trabalhistas acusados de formar uma "máfia" destinada a sobrecarregar as pequenas empresas com um custo ainda maior que o da energia, dos insumos e dos próprios impostos. Atualmente os avanços correm contra os custos trabalhistas; a legislação inadequada dos acordos coletivos e a imposição de limites ao direito de greve como o que ocorreu em Córdoba com uma lei especial inconstitucional sancionada em questão de minutos.

Foi então que chegou um apoio inesperado ou reforço internacional: a reforma trabalhista brasileira impulsionada por um presidente não eleito para este cargo. Foi saudada por alguns como a chegada de um aliado, mas essencialmente como a confirmação de que deveriam agir com urgência e em profundidade.

Está claro que estão preparando o campo de batalha para o ataque final de uma reforma trabalhista nacional. Depois de meio ano, não perguntam sobre a real necessidade de uma reforma trabalhista, e, em todo caso, como poderiam melhorar os direitos em um mundo social. A marcha triunfal caminha em outro sentido.

O Brasil acaba de modificar uma centena de disposições da sua Consolidação das Leis do Trabalho, colocada em vigor por



César Arese

Abogado laboralista y Doctor en Derecho y Ciencias Sociales

Post doctorado en "El trabajo en el contexto de los Derechos Humanos: Derecho, Economía, Historia", Centro de Estudio Avanzados de la Universidad Nacional de Córdoba Doctor en Derecho y Ciencias Sociales por la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Córdoba, Argentina (2007).



Luiz Eduardo Gunther

Professor do Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA; Desembargador do Trabalho junto ao TRT da 9ª Região; Doutor em Direito do Estado pela UFPR; Membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho, do Instituto Histórico e Geográfico do Paraná, do Centro de Letras do Paraná e da Associação Latino-Americana de Juízes do Trabalho – ALJT

Getúlio Vargas em 1º de maio de 1943. Seus pontos mais relevantes são a liberação das possibilidades de terceirização, inclusive das atividades-fim das empresas, redução da solidariedade dos empregadores; prevalência, disponibilidade ou renúncia da lei geral de proteção mediante acordos coletivos, inclusive da empresa, salvo em determinadas questões; liquidação da ultratividade convencionada; supressão da contribuição sindical obrigatória; regulamentação de um sistema de representação na empresa (não sindical); desvinculação legal e de convenções para os trabalhadores com nível salarial médio-superior poderem pactuar bilateralmente suas condições de trabalho; perda da natureza salarial de vários benefícios atuais e flexibilização ou facilitação da demissão por acordo mútuo.

A nova lei trabalhista do país vizinho também criou a figura do trabalho intermitente que permite estabelecer períodos de atividade e de suspensão de serviços por horas, dias ou meses; negociação individual da jornada de trabalho de 12 horas por 36 horas de descanso; banco de horas que evita o pagamento de complementos salariais; aplicação do conceito de jornada de tempo efetivo com a eliminação das vantagens atualmente vigentes; fracionamento das férias por acordo individual; regulamentação do teletrabalho e do trabalho autônomo e, sem esgotar a enumeração, cortes nos poderes judiciais de intervenção e interpretação da lei do trabalho e, caso haja alguma dúvida, permite a imposição de custos aos trabalhadores.

Resumindo as contas, é uma reforma pejorativa para os direitos dos trabalhadores e destinada a flexibilizar as condições de trabalho, reduzir custos e diminuir o poder sindical que, aliás, mantinha a presidenta destituída Dilma Rousseff e promove a candidatura de Lula Da Silva à reeleição.

Na Argentina fala-se em reduzir o setor informal ou trabalhadores irregulares; diminuir a incidência dos custos como contribuições por riscos ocupacionais e a rediscussão das convenções coletivas para alcançar metas de produtividade do trabalho. Porém até agora. Vamos ver o impacto total do exemplo brasileiro enquanto já se fala da necessidade de igualar as condições legais para baixo . Claro, o mercado o exige.

Hugo Sinheimer, um dos redatores da primeira constituição social europeia, a de Weimar, Alemanha, 1919, resumiu a essência do Direito do Trabalho que estava nascendo, na sua condição de regulador do trabalho dependente com dois impactos essenciais. Agir sobre as relações de poder e a confrontação de interesses e custos. É claro, o Direito do Trabalho possui o papel de equilibrador de poder; tira do mais forte para fortalecer ao mais fraco. Assume-se, aliás, como um direito que significa custos, como todo reconhecimento de novos direitos. Sem regulamentação estatal, pactuada, reduzida ou debilitada, o fruto dos trabalhadores será mais barato e as condições de trabalho e de vida também; haverá menor acesso ao consumo, à educação, à moradia e à saúde. Ou seja, menor participação na condição igualitária e solidária de um estado social de direito.

Pois bem, não há dúvidas de que não se discute o desaparecimento desse Direito do Trabalho, mas no fundo estão pensando em redistribuir poderes entre trabalhadores e seus sindicatos com o dos empresários e reequilibrar os custos de produção, quer dizer, na verdade reequilibrar a riqueza. O governo nacional tomou partido de um setor e disparou com discrição contra juízes e advogados trabalhistas. O poder sindical ainda não foi atingido pelas primeiras salvas. Seguramente essa será uma batalha árdua. Mais uma na história do Direito do Trabalho.

LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA
Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 2º .....
.....

§ 2º 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.

§ 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." (NR)
"Art. 4º .....

§ 1º Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho.

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I - práticas religiosas;
II - descanso;
III - lazer;

IV - estudo;
V - alimentação;
VI - atividades de relacionamento social;
VII - higiene pessoal;
VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa." (NR)
"Art. 8º .....

§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva." (NR)
"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:

I - a empresa devedora;
II - os sócios atuais; e
III - os sócios retirantes.

Parágrafo único. O sócio retirante responderá solidariamente com os demais quando ficar comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato."
"Art. 11. A pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

I - (revogado);
II - (revogado).
.....

§ 2º Tratando-se de pretensão que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração ou descumprimento do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.

§ 3º A interrupção da prescrição somente ocorrerá pelo ajuizamento de reclamação trabalhista, mesmo que em juízo incompetente, ainda que venha a ser extinta sem resolução do mérito, produzindo efeitos apenas em relação aos pedidos idênticos." (NR)

"Art. 11-A. 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."

"Art. 47. O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 desta Consolidação ficará sujeito a multa no valor de R$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

§ 1º Especificamente quanto à infração a que se refere o caput deste artigo, o valor final da multa aplicada será de R$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado não registrado, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte.

§ 2º A infração de que trata o caput deste artigo constitui exceção ao critério da dupla visita." (NR)

"Art. 47-A. Na hipótese de não serem informados os dados a que se refere o parágrafo único do art. 41 desta Consolidação, o empregador ficará sujeito à multa de R$ 600,00 (seiscentos reais) por empregado prejudicado."

"Art. 58. .....

.....

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

§ 3º (Revogado)." (NR)

"Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

.....

§ 3º As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de

50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.

§ 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.

§ 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

§ 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

§ 7º As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação." (NR)

"Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

.....

§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

§ 4º (Revogado).

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês." (NR)

"Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação."

"Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas."

"Art. 60. .....

Parágrafo único. Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso." (NR)

"Art. 61. .....

§ 1º O excesso, nos casos deste artigo, pode ser exigido independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

....." (NR)

"Art. 62. .....

.....

III - os empregados em regime de teletrabalho.

....." (NR)

"Art. 71. .....

.....

§ 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

....." (NR)

"TÍTULO II

.....

CAPÍTULO II-A
DO TELETRABALHO

‘Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.’

‘Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.’

‘Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.’

‘Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.’

‘Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.’”

“Art. 134. .....

§ 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

§ 2º (Revogado).

§ 3º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado." (NR)

"TÍTULO II-A
DO DANO EXTRAPATRIMONIAL

'Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.'

'Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.'

'Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.'

'Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.'

'Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.'

'Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.

§ 1º Se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial.

§ 2º A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais.'
'Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

I - a natureza do bem jurídico tutelado;

II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
III - a possibilidade de superação física ou psicológica;
IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
VII - o grau de dolo ou culpa;
VIII - a ocorrência de retratação espontânea;
IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
X - o perdão, tácito ou expresso;
XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;
XII - o grau de publicidade da ofensa.

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;
II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;
III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;
IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

§ 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.

§ 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.'"

"Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:
I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;
II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;
III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

§ 1º .....

§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a

qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento." (NR)

"Art. 396. .....

§ 1º .....

§ 2º Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador." (NR)

"Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação."

"Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

.....

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria." (NR)

"Art. 444. .....

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social." (NR)

"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.

Parágrafo único. A empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência."

"Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função

em contrato intermitente ou não.

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

I - remuneração;
II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;
III - décimo terceiro salário proporcional;
IV - repouso semanal remunerado; e
V - adicionais legais.

§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador."
"Art. 456-A. Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros

itens de identificação relacionados à atividade desempenhada.

Parágrafo único. A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum."

"Art. 457. .....

§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

.....

§ 4º Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades." (NR)

"Art. 458. .....

.....

§ 5º O valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas, não integram o salário do empregado para qualquer efeito nem o salário de contribuição, para efeitos do previsto na alínea q do § 9º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991." (NR)

"Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.

§ 3º No caso do § 2º deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional.

.....

§ 5º A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria.

§ 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social." (NR)

"Art. 468. .....

§ 1º .....

§ 2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função." (NR)

"Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.

§ 1º (Revogado).

.....

§ 3º (Revogado).

§ 4º O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado:

I - em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou

II - em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto.

.....

§ 6º A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato.

a) (revogada);

b) (revogada).

§ 7º (Revogado).

.....

§ 10. A anotação da extinção do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social é documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, nas hipóteses legais, desde que a comunicação prevista no caput deste artigo tenha sido realizada." (NR)

"Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação."

"Art. 477-B. Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes."

"Art. 482. .....

.....

m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

....." (NR)

"Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I - por metade:

a) o aviso prévio, se indenizado; e

b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990;

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§ 1º A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

§ 2º A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego."

"Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996."

"Art. 507-B. É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego,

firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.

Parágrafo único. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas."

"TÍTULO IV-A
DA REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS

'Art. 510-A. Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.
§ 1º A comissão será composta:

I - nas empresas com mais de duzentos e até três mil empregados, por três membros;
II - nas empresas com mais de três mil e até cinco mil empregados, por cinco membros;
III - nas empresas com mais de cinco mil empregados, por sete membros.

§ 2º No caso de a empresa possuir empregados em vários Estados da Federação e no Distrito Federal, será assegurada a eleição de uma comissão de representantes dos empregados por Estado ou no Distrito Federal, na mesma forma estabelecida no § 1º deste artigo.'
'Art. 510-B. A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições:

I - representar os empregados perante a administração da empresa;
II - aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;
III - promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;
IV - buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;
V - assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical;
VI - encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação;
VII - acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho.

§ 1º As decisões da comissão de representantes dos empregados serão sempre colegiadas, observada a maioria simples.

§ 2º A comissão organizará sua atuação de forma independente.'

'Art. 510-C. A eleição será convocada, com antecedência mínima de trinta dias, contados do término do mandato anterior, por meio de edital que deverá ser fixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura.

§ 1º Será formada comissão eleitoral, integrada por cinco empregados, não candidatos, para a organização e o acompanhamento do processo eleitoral, vedada a interferência da empresa e do sindicato da categoria.

§ 2º Os empregados da empresa poderão candidatar-se, exceto aqueles com contrato de trabalho por prazo determinado, com contrato suspenso ou que estejam em período de aviso prévio, ainda que indenizado.

§ 3º Serão eleitos membros da comissão de representantes dos empregados os candidatos mais votados, em votação secreta, vedado o voto por representação.

§ 4º A comissão tomará posse no primeiro dia útil seguinte à eleição ou ao término do mandato anterior.

§ 5º Se não houver candidatos suficientes, a comissão de representantes dos empregados poderá ser formada com número de membros inferior ao previsto no art. 510-A desta Consolidação.

§ 6º Se não houver registro de candidatura, será lavrada ata e convocada nova eleição no prazo de um ano.'

'Art. 510-D. O mandato dos membros da comissão de representantes dos empregados será de um ano.

§ 1º O membro que houver exercido a função de representante dos empregados na comissão não poderá ser candidato nos dois períodos subsequentes.

§ 2º O mandato de membro de comissão de representantes dos empregados não implica suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, devendo o empregado permanecer no exercício de suas funções.

§ 3º Desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, o membro da comissão de representantes dos empregados não poderá sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

§ 4º Os documentos referentes ao processo eleitoral devem ser emitidos em duas vias, as quais

permanecerão sob a guarda dos empregados e da empresa pelo prazo de cinco anos, à disposição para consulta de qualquer trabalhador interessado, do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho.'"

"Art. 545. Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados.

....." (NR)

"Art. 578. As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas." (NR)

"Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação." (NR)

"Art. 582. Os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano a contribuição sindical dos empregados que autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos.

....." (NR)

"Art. 583. O recolhimento da contribuição sindical referente aos empregados e trabalhadores avulsos será efetuado no mês de abril de cada ano, e o relativo aos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais realizar-se-á no mês de fevereiro, observada a exigência de autorização prévia e expressa prevista no art. 579 desta Consolidação.

....." (NR)

"Art. 587. Os empregadores que optarem pelo recolhimento da contribuição sindical deverão fazê-lo no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a se estabelecer após o referido mês, na ocasião em que requererem às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade." (NR)

"Art. 602. Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto da contribuição sindical e que venham a autorizar prévia e expressamente o recolhimento serão descontados no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho.

....." (NR)

"Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II - banco de horas anual;

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;
V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
VI - regulamento empresarial;
VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;
VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
X - modalidade de registro de jornada de trabalho;
XI - troca do dia de feriado;
XII - enquadramento do grau de insalubridade;
XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos."
"Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);
IV - salário mínimo;
V - valor nominal do décimo terceiro salário;
VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
VIII - salário-família;
IX - repouso semanal remunerado;
X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;
XI - número de dias de férias devidas ao empregado;
XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;
XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;
XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;
XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
XIX - aposentadoria;
XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;
XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;
XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;
XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;
XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;
XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;
XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;
XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e

sobre os interesses que devam por meio dele defender;
XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;
XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;
XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.
Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo."
"Art. 614. .....
.....

§ 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade." (NR)
"Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho." (NR)
"Art. 634. .....

§ 1º .....

§ 2º Os valores das multas administrativas expressos em moeda corrente serão reajustados anualmente pela Taxa Referencial (TR), divulgada pelo Banco Central do Brasil, ou pelo índice que vier a substituí-lo." (NR)
"Art. 652. Compete às Varas do Trabalho:
.....
f) decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho.
..... " (NR)
"Art. 702. .....

I - .....
.....
f) estabelecer ou alterar súmulas e outros enunciados de jurisprudência uniforme, pelo voto de pelo menos dois terços de seus membros, caso a mesma matéria já tenha sido decidida de forma idêntica por unanimidade em, no mínimo, dois terços das turmas em pelo menos dez sessões diferentes em cada uma delas, podendo, ainda, por maioria de dois terços de seus membros, restringir os efeitos daquela declaração ou decidir que ela só tenha eficácia a partir de sua publicação no Diário Oficial;
.....

§ 3º As sessões de julgamento sobre estabelecimento ou alteração de súmulas e outros enunciados

de jurisprudência deverão ser públicas, divulgadas com, no mínimo, trinta dias de antecedência, e deverão possibilitar a sustentação oral pelo Procurador-Geral do Trabalho, pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, pelo Advogado-Geral da União e por confederações sindicais ou entidades de classe de âmbito nacional.

§ 4º O estabelecimento ou a alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência pelos Tribunais Regionais do Trabalho deverão observar o disposto na alínea f do inciso I e no § 3º deste artigo, com rol equivalente de legitimados para sustentação oral, observada a abrangência de sua circunscrição judiciária." (NR)

"Art. 775. Os prazos estabelecidos neste Título serão contados em dias úteis, com exclusão do dia do começo e inclusão do dia do vencimento.

§ 1º Os prazos podem ser prorrogados, pelo tempo estritamente necessário, nas seguintes hipóteses:

I - quando o juízo entender necessário;

II - em virtude de força maior, devidamente comprovada.

§ 2º Ao juízo incumbe dilatar os prazos processuais e alterar a ordem de produção dos meios de prova, adequando-os às necessidades do conflito de modo a conferir maior efetividade à tutela do direito." (NR)

"Art. 789. Nos dissídios individuais e nos dissídios coletivos do trabalho, nas ações e procedimentos de competência da Justiça do Trabalho, bem como nas demandas propostas perante a Justiça Estadual, no exercício da jurisdição trabalhista, as custas relativas ao processo de conhecimento incidirão à base de 2% (dois por cento), observado o mínimo de R$ 10,64 (dez reais e sessenta e quatro centavos) e o máximo de quatro vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, e serão calculadas:

....." (NR)

"Art. 790. .....

....."

§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

§ 4º O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo." (NR)

"Art. 790-B. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita.

§ 1º Ao fixar o valor dos honorários periciais, o juízo deverá respeitar o limite máximo estabelecido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

§ 2º O juízo poderá deferir parcelamento dos honorários periciais.

§ 3º O juízo não poderá exigir adiantamento de valores para realização de perícias.

§ 4º Somente no caso em que o beneficiário da justiça gratuita não tenha obtido em juízo créditos capazes de suportar a despesa referida no caput, ainda que em outro processo, a União responderá pelo encargo." (NR)

"Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

§ 1º Os honorários são devidos também nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria.

§ 2º Ao fixar os honorários, o juízo observará:

I - o grau de zelo do profissional;
II - o lugar de prestação do serviço;
III - a natureza e a importância da causa;
IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

§ 3º Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.

§ 4º Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

§ 5º São devidos honorários de sucumbência na reconvenção."

"TÍTULO X

.....

CAPÍTULO II

.....

Seção IV-A
Da Responsabilidade por Dano Processual

'Art. 793-A. Responde por perdas e danos aquele que litigar de má-fé como reclamante, reclamado ou interveniente.'

'Art. 793-B. Considera-se litigante de má-fé aquele que:

I - deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso;
II - alterar a verdade dos fatos;
III - usar do processo para conseguir objetivo ilegal;
IV - opuser resistência injustificada ao andamento do processo;
V - proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo;
VI - provocar incidente manifestamente infundado;
VII - interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório.
'Art. 793-C. De ofício ou a requerimento, o juízo condenará o litigante de má-fé a pagar multa, que deverá ser superior a 1% (um por cento) e inferior a 10% (dez por cento) do valor corrigido da causa, a indenizar a parte contrária pelos prejuízos que esta sofreu e a arcar com os honorários advocatícios e com todas as despesas que efetuou.
§ 1º Quando forem dois ou mais os litigantes de má-fé, o juízo condenará cada um na proporção de seu respectivo interesse na causa ou solidariamente aqueles que se coligaram para lesar a parte contrária.
§ 2º Quando o valor da causa for irrisório ou inestimável, a multa poderá ser fixada em até duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

§ 3º O valor da indenização será fixado pelo juízo ou, caso não seja possível mensurá-lo, liquidado por arbitramento ou pelo procedimento comum, nos próprios autos.'
'Art. 793-D. Aplica-se a multa prevista no art. 793-C desta Consolidação à testemunha que intencionalmente alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa.

Parágrafo único. A execução da multa prevista neste artigo dar-se-á nos mesmos autos.'"
"Art. 800. Apresentada exceção de incompetência territorial no prazo de cinco dias a contar da notificação, antes da audiência e em peça que sinalize a existência desta exceção, seguir-se-á o procedimento estabelecido neste artigo.

§ 1º Protocolada a petição, será suspenso o processo e não se realizará a audiência a que se refere o art. 843 desta Consolidação até que se decida a exceção.

§ 2º Os autos serão imediatamente conclusos ao juiz, que intimará o reclamante e, se existentes, os litisconsortes, para manifestação no prazo comum de cinco dias.

§ 3º Se entender necessária a produção de prova oral, o juízo designará audiência, garantindo o direito de o excipiente e de suas testemunhas serem ouvidos, por carta precatória, no juízo que este houver indicado como competente.

§ 4º Decidida a exceção de incompetência territorial, o processo retomará seu curso, com a designação de audiência, a apresentação de defesa e a instrução processual perante o juízo competente." (NR)
"Art. 818. O ônus da prova incumbe:

I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito;
II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.

§ 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

§ 2º A decisão referida no § 1º deste artigo deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, implicará o adiamento da audiência e possibilitará provar os fatos por qualquer meio em direito admitido.
§ 3º A decisão referida no § 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil." (NR)
"Art. 840. .....

§ 1º Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.

§ 2º Se verbal, a reclamação será reduzida a termo, em duas vias datadas e assinadas pelo escrivão ou secretário, observado, no que couber, o disposto no § 1º deste artigo.

§ 3º Os pedidos que não atendam ao disposto no § 1º deste artigo serão julgados extintos sem

resolução do mérito.” (NR)
“Art. 841. .....
.....

§ 3º Oferecida a contestação, ainda que eletronicamente, o reclamante não poderá, sem o consentimento do reclamado, desistir da ação.” (NR)
“Art. 843. .....
.....

§ 3º O preposto a que se refere o § 1º deste artigo não precisa ser empregado da parte reclamada.” (NR)
“Art. 844. .....

§ 1º Ocorrendo motivo relevante, poderá o juiz suspender o julgamento, designando nova audiência.

§ 2º Na hipótese de ausência do reclamante, este será condenado ao pagamento das custas calculadas na forma do art. 789 desta Consolidação, ainda que beneficiário da justiça gratuita, salvo se comprovar, no prazo de quinze dias, que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável.

§ 3º O pagamento das custas a que se refere o § 2º é condição para a propositura de nova demanda.

§ 4º A revelia não produz o efeito mencionado no caput deste artigo se:

I - havendo pluralidade de reclamados, algum deles contestar a ação;
II - o litígio versar sobre direitos indisponíveis;
III - a petição inicial não estiver acompanhada de instrumento que a lei considere indispensável à prova do ato;
IV - as alegações de fato formuladas pelo reclamante forem inverossímeis ou estiverem em contradição com prova constante dos autos.

§ 5º Ainda que ausente o reclamado, presente o advogado na audiência, serão aceitos a contestação e os documentos eventualmente apresentados.” (NR)
“Art. 847. .....

Parágrafo único. A parte poderá apresentar defesa escrita pelo sistema de processo judicial eletrônico até a audiência.” (NR)

“TÍTULO X
.....

CAPÍTULO III

.....

Seção IV
Do Incidente de Desconsideração da
Personalidade Jurídica

'Art. 855-A. Aplica-se ao processo do trabalho o incidente de desconsideração da personalidade jurídica previsto nos arts. 133 a 137 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 - Código de Processo Civil.

§ 1º Da decisão interlocutória que acolher ou rejeitar o incidente:

I - na fase de cognição, não cabe recurso de imediato, na forma do § 1º do art. 893 desta Consolidação;
II - na fase de execução, cabe agravo de petição, independentemente de garantia do juízo;
III - cabe agravo interno se proferida pelo relator em incidente instaurado originariamente no tribunal.

§ 2º A instauração do incidente suspenderá o processo, sem prejuízo de concessão da tutela de urgência de natureza cautelar de que trata o art. 301 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 (Código de Processo Civil).'

CAPÍTULO III-A
DO PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA
PARA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL

'Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado.

§ 1º As partes não poderão ser representadas por advogado comum.

§ 2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria.'

'Art. 855-C. O disposto neste Capítulo não prejudica o prazo estabelecido no § 6º do art. 477 desta Consolidação e não afasta a aplicação da multa prevista no § 8º art. 477 desta Consolidação.'
'Art. 855-D. No prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença.'
'Art. 855-E. A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados.

Parágrafo único. O prazo prescricional voltará a fluir no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo.'"

"Art. 876. .....

Parágrafo único. A Justiça do Trabalho executará, de ofício, as contribuições sociais previstas na alínea a do inciso I e no inciso II do caput do art. 195 da Constituição Federal, e seus acréscimos legais, relativas ao objeto da condenação constante das sentenças que proferir e dos acordos que homologar." (NR)

"Art. 878. 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.

Parágrafo único. (Revogado)." (NR)

"Art. 879. .....

.....

§ 2º Elaborada a conta e tornada líquida, o juízo deverá abrir às partes prazo comum de oito dias para impugnação fundamentada com a indicação dos itens e valores objeto da discordância, sob pena de preclusão.

.....

§ 7º 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." (NR)

"Art. 882. O executado que não pagar a importância reclamada poderá garantir a execução mediante depósito da quantia correspondente, atualizada e acrescida das despesas processuais, apresentação de seguro-garantia judicial ou nomeação de bens à penhora, observada a ordem preferencial estabelecida no art. 835 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 - Código de Processo Civil." (NR)

"Art. 883-A. A decisão judicial transitada em julgado somente poderá ser levada a protesto, gerar inscrição do nome do executado em órgãos de proteção ao crédito ou no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas (BNDT), nos termos da lei, depois de transcorrido o prazo de quarenta e cinco dias a contar da citação do executado, se não houver garantia do juízo."

"Art. 884. .....

.....

§ 6º A exigência da garantia ou penhora não se aplica às entidades filantrópicas e/ou àqueles que compõem ou compuseram a diretoria dessas instituições." (NR)

"Art. 896. .....

.....

§ 1º-A. .....
.....

IV - transcrever na peça recursal, no caso de suscitar preliminar de nulidade de julgado por negativa de prestação jurisdicional, o trecho dos embargos declaratórios em que foi pedido o pronunciamento do tribunal sobre questão veiculada no recurso ordinário e o trecho da decisão regional que rejeitou os embargos quanto ao pedido, para cotejo e verificação, de plano, da ocorrência da omissão.
.....

§ 3º (Revogado).

§ 4º (Revogado).

§ 5º (Revogado).

§ 6º (Revogado).
.....

§ 14. O relator do recurso de revista poderá denegar-lhe seguimento, em decisão monocrática, nas hipóteses de intempestividade, deserção, irregularidade de representação ou de ausência de qualquer outro pressuposto extrínseco ou intrínseco de admissibilidade." (NR)
"Art. 896-A. .....

§ 1º São indicadores de transcendência, entre outros:

I - econômica, o elevado valor da causa;
II - política, o desrespeito da instância recorrida à jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal;
III - social, a postulação, por reclamante-recorrente, de direito social constitucionalmente assegurado;
IV - jurídica, a existência de questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista.

§ 2º Poderá o relator, monocraticamente, denegar seguimento ao recurso de revista que não demonstrar transcendência, cabendo agravo desta decisão para o colegiado.

§ 3º Em relação ao recurso que o relator considerou não ter transcendência, o recorrente poderá realizar sustentação oral sobre a questão da transcendência, durante cinco minutos em sessão.
§ 4º Mantido o voto do relator quanto à não transcendência do recurso, será lavrado acórdão com fundamentação sucinta, que constituirá decisão irrecorrível no âmbito do tribunal.

§ 5º É irrecorrível a decisão monocrática do relator que, em agravo de instrumento em recurso de revista, considerar ausente a transcendência da matéria.

§ 6º O juízo de admissibilidade do recurso de revista exercido pela Presidência dos Tribunais Regionais do Trabalho limita-se à análise dos pressupostos intrínsecos e extrínsecos do apelo, não abrangendo o critério da transcendência das questões nele veiculadas." (NR)

"Art. 899. .....

.....

§ 4º O depósito recursal será feito em conta vinculada ao juízo e corrigido com os mesmos índices da poupança.

§ 5º (Revogado).

.....

§ 9º O valor do depósito recursal será reduzido pela metade para entidades sem fins lucrativos, empregadores domésticos, microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte.

§ 10. São isentos do depósito recursal os beneficiários da justiça gratuita, as entidades filantrópicas e as empresas em recuperação judicial.

§ 11. O depósito recursal poderá ser substituído por fiança bancária ou seguro garantia judicial." (NR)

Art. 2º A Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

....." (NR)

"Art. 4º-C. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4º-A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições:

I - relativas a:

a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;

b) direito de utilizar os serviços de transporte;

c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;

d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.
II - sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.

§ 1º Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo.

§ 2º Nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a 20% (vinte por cento) dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes."
"Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal.
....." (NR)
"Art. 5º-C. Não pode figurar como contratada, nos termos do art. 4º-A desta Lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados."
"Art. 5º-D. O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado."

Art. 3º O art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, passa a vigorar acrescido do seguinte inciso I-A:

"Art. 20. ..... '

I-A - extinção do contrato de trabalho prevista no art. 484-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943;
....." (NR)

Art. 4º O art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 28. .....
.....

§ 8º (Revogado).
a) (revogada);
.....

§ 9º .....

.....

h) as diárias para viagens;

.....

q) o valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio da empresa ou por ela conveniado, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares;

.....

z) os prêmios e os abonos.

....." (NR)

Art. 5º Revogam-se:

I - os seguintes dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

a) § 3º do art. 58;
b) § 4º do art. 59;
c) art. 84;
d) art. 86;
e) art. 130-A;
f) § 2º do art. 134;
g) § 3º do art. 143;
h) parágrafo único do art. 372;
i) art. 384;
j) §§ 1º, 3º e 7º do art. 477;
k) art. 601;
l) art. 604;
m) art. 792;
n) parágrafo único do art. 878;
o) §§ 3º, 4º, 5º e 6º do art. 896;
p) § 5º do art. 899;

II - a alínea a do § 8º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991;

III - o art. 2º da Medida Provisória nº 2.226, de 4 de setembro de 2001.

Art. 6º Esta Lei entra em vigor após decorridos cento e vinte dias de sua publicação oficial.

Brasília, 13 de julho de 2017; 196º da Independência e 129º da República.

MICHEL TEMER
Torquato Jardim
Ronaldo Nogueira de Oliveira



CLT COMPARADA

Elaborada pelo Prof. Danilo Gaspar

Juiz do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 05ª Região. Mestre em Direito Privado e Econômico (UFBA). Pós-Graduado em Direito e Processo do Trabalho (Curso Preparatório para Carreira Jurídica – JUSPODIVM – Salvador/BA). Bacharel em Direito (Faculdade Ruy Barbosa – Salvador/BA). Professor de Direito do Trabalho da Faculdade Baiana de Direito - FBD. Professor de Cursos de Pós Graduação em Direito. Professor de Cursos Preparatórios Para Concursos Públicos e Exame da OAB. Autor de Obras Jurídicas.

danilo_gaspar@globo.com

Texto definitivo

com base na Lei n. 13.467 de 13 de Julho de 2017

CLT (ANTES DA REFORMA)	NOVA CLT
Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. § 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados. § 2º - 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.	Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. § 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados. **§2º: 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.** **§ 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. (NR)**
Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada. Parágrafo único - Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar ... (VETADO) ... e por motivo de acidente do trabalho. (Incluído pela Lei nº 4.072, de 16.6.1962)	Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada. **§ 1º Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho.** **§ 2° Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:** **I – práticas religiosas;**

	II – descanso; **III – lazer;** **IV – estudo;** **V – alimentação;** **VI – atividades de relacionamento social;** **VII – higiene pessoal;** **VIII – troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa. (NR)**
Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por eqüidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste	Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por eqüidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. **§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.** **§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.** **§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. (NR)**
Sem previsão	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: I – a empresa devedora; II – os sócios atuais; e III – os sócios retirantes. Parágrafo único. O sócio retirante responderá solidariamente com os demais quando ficar comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato.

Art. 11 - O direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve: (Redação dada pela Lei nº 9.658, de 5.6.1998) I - em cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato; (Incluído pela Lei nº 9.658, de 5.6.1998) (Vide Emenda Constitucional nº 28 de 25.5.2000) II - em dois anos, após a extinção do contrato de trabalho, para o trabalhador rural. (Incluído pela Lei nº 9.658, de 5.6.1998) (Vide Emenda Constitucional nº 28 de 25.5.2000) § 1º O disposto neste artigo não se aplica às ações que tenham por objeto anotações para fins de prova junto à Previdência Social. (Incluído pela Lei nº 9.658, de 5.6.1998)	Art. 11. **A pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.** I – (revogado); II – (revogado). § 1º O disposto neste artigo não se aplica às ações que tenham por objeto anotações para fins de prova junto à Previdência Social. (Incluído pela Lei nº 9.658, de 5.6.1998) **§ 2º Tratando-se de pretensão que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração ou descumprimento do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.** **§ 3º A interrupção da prescrição somente ocorrerá pelo ajuizamento de reclamação trabalhista, mesmo que em juízo incompetente, ainda que venha a ser extinta sem resolução do mérito, produzindo efeitos apenas em relação aos pedidos idênticos. (NR)**
Sem previsão	Art. 11-A. 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.
Art. 47 - A empresa que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 e seu parágrafo único, incorrerá na multa de valor igual a 1 (um) salário-mínimo regional, por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) Parágrafo único. As demais infrações referentes ao registro de empregados sujeitarão a empresa à multa de valor igual à metade do salário-mínimo regional, dobrada na reincidência. (Parágrafo incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)	Art. 47. O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 desta Consolidação ficará sujeito a multa no valor de R$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência. § 1º Especificamente quanto à infração a que se refere o caput deste artigo, o valor final da multa aplicada será de R$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado não registrado, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte. § 2º A infração de que trata o caput deste artigo constitui exceção ao critério da dupla visita. (NR)

Sem previsão	Art. 47-A. Na hipótese de não serem informados os dados a que se refere o parágrafo único do art. 41 desta Consolidação, o empregador ficará sujeito à multa de R$ 600,00 (seiscentos reais) por empregado prejudicado.

Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite. § 1o Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. § 2o O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução. § 3o Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração.	Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite. § 1o Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. **§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.** **§ 3º (Revogado). (NR)**
Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais. § 1o O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral. § 2o Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva.	**Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.** § 1o O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral. § 2o Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva. **§ 3º As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.** **§ 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.** **§ 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de**

	pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas. **§ 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.** **§ 7º As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação. (NR)**

Art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho. § 1º - Do acordo ou do contrato coletivo de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos, 20% (vinte por cento) superior à da hora normal. § 2o Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias. § 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.	**Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.** **§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.** § 2o Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias. **§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.**

§ 4o Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras.	**§ 4º (Revogado).** **§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.** **§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês. (NR)**

Sem previsão	Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação.
Sem previsão	Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.
Art. 60 - Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Industria e Comercio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.	Art. 60 - Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Industria e Comercio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim. **Parágrafo único. Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.**

Art. 61 - Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto. § 1º - O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido independentemente de acordo ou contrato coletivo e deverá ser comunicado, dentro de 10 (dez) dias, à autoridade competente em matéria de trabalho, ou, antes desse prazo, justificado no momento da fiscalização sem prejuízo dessa comunicação. § 2º - Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos de excesso previstos neste artigo, a remuneração será, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite. § 3º - Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente.	Art. 61 - Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto. **§ 1º O excesso, nos casos deste artigo, pode ser exigido independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.** § 2º - Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos de excesso previstos neste artigo, a remuneração será, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite. § 3º - Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente.
Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados; (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994) II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial. (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994) Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).	Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados; (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994) II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial. (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994) III **– os empregados em regime de teletrabalho.** Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas. § 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas. § 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho. § 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares. § 4º - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. § 5o O intervalo expresso no caput poderá ser reduzido e/ou fracionado, e aquele estabelecido no § 1o poderá ser fracionado, quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a remuneração e concedidos intervalos para descanso menores ao final de cada viagem.	Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas. § 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas. § 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho. § 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares. **§ 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.** § 5o O intervalo expresso no caput poderá ser reduzido e/ou fracionado, e aquele estabelecido no § 1o poderá ser fracionado, quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a remuneração e concedidos intervalos para descanso menores ao final de cada viagem
Sem previsão	CAPÍTULO II-A DO TELETRABALHO Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

	Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho. Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. § 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. § 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado. Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.
Art. 84 - Para efeito da aplicação do salário mínimo, será o país dividido em 22 regiões, correspondentes aos Estados, Distrito Federal e Território do Acre. (Vide Decreto Lei nº 2.351, de 1987) Parágrafo único. Em cada região, funcionará uma Comissão de Salário Mínimo, com sede na capital do Estado, no Distrito Federal e na sede do governo do Território do Acre. (Vide Decreto Lei nº 2.351, de 1987)	**Revogado**

Art. 130-A. Na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção: (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001) I - dezoito dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte e duas horas, até vinte e cinco horas; (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001) II - dezesseis dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte horas, até vinte e duas horas; (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001) III - quatorze dias, para a duração do trabalho semanal superior a quinze horas, até vinte horas; (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001) IV - doze dias, para a duração do trabalho semanal superior a dez horas, até quinze horas; (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001) V - dez dias, para a duração do trabalho semanal superior a cinco horas, até dez horas; (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001) VI - oito dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a cinco horas. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001) Parágrafo único. O empregado contratado sob o regime de tempo parcial que tiver mais de sete faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo terá o seu período de férias reduzido à metade. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.16441, de 2001)	**Revogado**
Art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977) § 1º - Somente em casos excepcionais serão as férias concedidas em 2 (dois) períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977) § 2º - Aos menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)	Art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977) **§ 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.** **§ 2º (Revogado).** **§ 3º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado. (NR)**

Art. 143 - É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977 (Vide Lei nº 7.923, de 1989) § 1º - O abono de férias deverá ser requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977 § 2º - Tratando-se de férias coletivas, a conversão a que se refere este artigo deverá ser objeto de acordo coletivo entre o empregador e o sindicato representativo da respectiva categoria profissional, independendo de requerimento individual a concessão do abono. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977 § 3o O disposto neste artigo não se aplica aos empregados sob o regime de tempo parcial. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)	Art. 143 - É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977 (Vide Lei nº 7.923, de 1989) § 1º - O abono de férias deverá ser requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977 § 2º - Tratando-se de férias coletivas, a conversão a que se refere este artigo deverá ser objeto de acordo coletivo entre o empregador e o sindicato representativo da respectiva categoria profissional, independendo de requerimento individual a concessão do abono. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977 **§ 3o Revogado**
Sem previsão	TÍTULO II-A DO DANO EXTRAPATRIMONIAL Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título. Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação. Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física. Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica. Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão. Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará: I – a natureza do bem jurídico tutelado; II – a intensidade do sofrimento ou da humilhação; III – a possibilidade de superação física ou psicológica; IV – os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão; V – a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;

	VI – as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral; VII – o grau de dolo ou culpa; VIII – a ocorrência de retratação espontânea; IX – o esforço efetivo para minimizar a ofensa; X - o perdão, tácito ou expresso; XI – a situação social e econômica das partes envolvidas; XII – o grau de publicidade da ofensa. § 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação: I – ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido; II – ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido; III – ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido; IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido. § 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor. § 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização. ’”

Art. 372 - Os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este Capítulo. Parágrafo único - Não é regido pelos dispositivos a que se refere este artigo o trabalho nas oficinas em que sirvam exclusivamente pessoas da família da mulher e esteja esta sob a direção do esposo, do pai, da mãe, do tutor ou do filho.	**Revogado**
Art. 384 - Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.	**Revogado**

Art. 394-A. A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre. (Incluído pela Lei nº 13.287, de 2016) Parágrafo único. (VETADO). (Incluído pela Lei nº 13.287, de 2016)	**Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:** **I – atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;** **II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;** **III – atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.** **§ 1º (VETADO).** **§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.** **§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento.**

Art. 396 - Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um. Parágrafo único - Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.	Art. 396. Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um. § 1º Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente. **§ 2º Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.**
Sem previsão	Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

Art. 443 - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado. § 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. (Parágrafo único renumerado pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) § 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando: (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) b) de atividades empresariais de caráter transitório; (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) c) de contrato de experiência. (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)	**Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.** § 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. (Parágrafo único renumerado pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) § 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando: (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) b) de atividades empresariais de caráter transitório; (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) c) de contrato de experiência. (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) **§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.**

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.	Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. **Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (NR)**

Sem previsão	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. Parágrafo único. A empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência.
Sem previsão	Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. § 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência. § 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa. § 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente. § 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo. § 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes. § 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas: I – remuneração; II – férias proporcionais com acréscimo de um terço; III – décimo terceiro salário proporcional; IV – repouso semanal remunerado; e V – adicionais legais. § 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

	§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações. § 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.
Sem previsão	Art. 456-A. Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada. Parágrafo único. A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum.
Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber. § 1º - Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador. § 2º - Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo empregado.	Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber. **§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.** **§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.**

§ 3º Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados. (Redação dada pela Lei nº 13.419, de 2017)	§ 3º Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados. (Redação dada pela Lei nº 13.419, de 2017)
§ 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. (Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017)	**§ 4o Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades. (NR)**
§ 5o Inexistindo previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, os critérios de rateio e distribuição da gorjeta e os percentuais de retenção previstos nos §§ 6o e 7o deste artigo serão definidos em assembleia geral dos trabalhadores, na forma do art. 612 desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017)	§ 5o Inexistindo previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, os critérios de rateio e distribuição da gorjeta e os percentuais de retenção previstos nos §§ 6o e 7o deste artigo serão definidos em assembleia geral dos trabalhadores, na forma do art. 612 desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017)
§ 6o As empresas que cobrarem a gorjeta de que trata o § 3o deverão: (Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017)	§ 6o As empresas que cobrarem a gorjeta de que trata o § 3o deverão: (Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017)
I - para as empresas inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até 20% (vinte por cento) da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, devendo o valor remanescente ser revertido integralmente em favor do trabalhador; (Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017)	I - para as empresas inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até 20% (vinte por cento) da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, devendo o valor remanescente ser revertido integralmente em favor do trabalhador; (Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017)
- para as empresas não inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até 33% (trinta e três por cento) da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, devendo o valor remanescente ser revertido integralmente em favor do trabalhador; (Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017).	- para as empresas não inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até 33% (trinta e três por cento) da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, devendo o valor remanescente ser revertido integralmente em favor do trabalhador; (Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017)
III - anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no contracheque de seus empregados o salário contratual fixo e o percentual percebido a título de gorjeta. (Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017)	III - anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no contracheque de seus empregados o salário contratual fixo e o percentual percebido a título de gorjeta. (Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017)

§ 7o A gorjeta, quando entregue pelo consumidor diretamente ao empregado, terá seus critérios definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho, facultada a retenção nos parâmetros do § 6o deste artigo. (Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017)	§ 7o A gorjeta, quando entregue pelo consumidor diretamente ao empregado, terá seus critérios definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho, facultada a retenção nos parâmetros do § 6o deste artigo. (Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017)
§ 8o As empresas deverão anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social de seus empregados o salário fixo e a média dos valores das gorjetas referente aos últimos doze meses. (Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017)	§ 8o As empresas deverão anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social de seus empregados o salário fixo e a média dos valores das gorjetas referente aos últimos doze meses. (Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017)
§ 9o Cessada pela empresa a cobrança da gorjeta de que trata o § 3o deste artigo, desde que cobrada por mais de doze meses, essa se incorporará ao salário do empregado, tendo como base a média dos últimos doze meses, salvo o estabelecido em convenção ou acordo coletivo de trabalho. (Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017)	§ 9o Cessada pela empresa a cobrança da gorjeta de que trata o § 3o deste artigo, desde que cobrada por mais de doze meses, essa se incorporará ao salário do empregado, tendo como base a média dos últimos doze meses, salvo o estabelecido em convenção ou acordo coletivo de trabalho. (Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017)
§ 10. Para empresas com mais de sessenta empregados, será constituída comissão de empregados, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta de que trata o § 3o deste artigo, cujos representantes serão eleitos em assembleia geral convocada para esse fim pelo sindicato laboral e gozarão de garantia de emprego vinculada ao desempenho das funções para que foram eleitos, e, para as demais empresas, será constituída comissão intersindical para o referido fim. (Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017)	§ 10. Para empresas com mais de sessenta empregados, será constituída comissão de empregados, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta de que trata o § 3o deste artigo, cujos representantes serão eleitos em assembleia geral convocada para esse fim pelo sindicato laboral e gozarão de garantia de emprego vinculada ao desempenho das funções para que foram eleitos, e, para as demais empresas, será constituída comissão intersindical para o referido fim. (Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017)
§ 11. Comprovado o descumprimento do disposto nos §§ 4o, 6o, 7o e 9o deste artigo, o empregador pagará ao trabalhador prejudicado, a título de multa, o valor correspondente a 1/30 (um trinta avos) da média da gorjeta por dia de atraso, limitada ao piso da categoria, assegurados em qualquer hipótese o contraditório e a ampla defesa, observadas as seguintes regras: (Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017)	§ 11. Comprovado o descumprimento do disposto nos §§ 4o, 6o, 7o e 9o deste artigo, o empregador pagará ao trabalhador prejudicado, a título de multa, o valor correspondente a 1/30 (um trinta avos) da média da gorjeta por dia de atraso, limitada ao piso da categoria, assegurados em qualquer hipótese o contraditório e a ampla defesa, observadas as seguintes regras: (Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017)
I - a limitação prevista neste parágrafo será triplicada caso o empregador seja reincidente; (Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017)	I - a limitação prevista neste parágrafo será triplicada caso o empregador seja reincidente; (Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017)
II - considera-se reincidente o empregador que, durante o período de doze meses, descumpre o disposto nos §§ 4o, 6o, 7o e 9o deste artigo por mais de sessenta dias. (Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017)	II - a limitação prevista neste parágrafo será triplicada caso o empregador seja reincidente; (Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017) III - considera-se reincidente o empregador que, durante o período de doze meses, descumpre o disposto nos §§ 4o, 6o, 7o e 9o deste artigo por mais de sessenta dias. (Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017)

Art. 458 - Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)	Art. 458 - Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)
§ 1º Os valores atribuídos às prestações "in natura" deverão ser justos e razoáveis, não podendo exceder, em cada caso, os dos percentuais das parcelas componentes do salário-mínimo (arts. 81 e 82).	§ 1º Os valores atribuídos às prestações "in natura" deverão ser justos e razoáveis, não podendo exceder, em cada caso, os dos percentuais das parcelas componentes do salário-mínimo (arts. 81 e 82).
§ 2o Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador: (Redação dada pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)	§ 2o Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador: (Redação dada pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)
I – vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço; (Incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)	I – vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço; (Incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)
II – educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático; (Incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)	II – educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático; (Incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)
III – transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público; (Incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)	III – transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público; (Incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)
IV – assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde; (Incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)	IV – assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde; (Incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)
V – seguros de vida e de acidentes pessoais; (Incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)	V – seguros de vida e de acidentes pessoais; (Incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)
VI – previdência privada; (Incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)	VI – previdência privada; (Incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)
VII – (VETADO) (Incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)	VII – (VETADO) (Incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)
VIII - o valor correspondente ao vale-cultura. (Incluído pela Lei nº 12.761, de 2012)	VIII - o valor correspondente ao vale-cultura. (Incluído pela Lei nº 12.761, de2012)

§ 3º - A habitação e a alimentação fornecidas como salário-utilidade deverão atender aos fins a que se destinam e não poderão exceder, respectivamente, a 25% (vinte e cinco por cento) e 20% (vinte por cento) do salário-contratual. (Incluído pela Lei nº 8.860, de 24.3.1994) § 4º - Tratando-se de habitação coletiva, o valor do salário-utilidade a ela correspondente será obtido mediante a divisão do justo valor da habitação pelo número de coabitantes, vedada, em qualquer hipótese, a utilização da mesma unidade residencial por mais de uma família. (Incluído pela Lei nº 8.860, de 24.3.1994)	§ 3º - A habitação e a alimentação fornecidas como salário-utilidade deverão atender aos fins a que se destinam e não poderão exceder, respectivamente, a 25% (vinte e cinco por cento) e 20% (vinte por cento) do salário-contratual. (Incluído pela Lei nº 8.860, de 24.3.1994) § 4º - Tratando-se de habitação coletiva, o valor do salário-utilidade a ela correspondente será obtido mediante a divisão do justo valor da habitação pelo número de coabitantes, vedada, em qualquer hipótese, a utilização da mesma unidade residencial por mais de uma família. (Incluído pela Lei nº 8.860, de 24.3.1994) **§ 5º O valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas, não integram o salário do empregado para qualquer efeito nem o salário de contribuição, para efeitos do previsto na alínea q do § 9° do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.**
Art. 461 - Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade. (Redação dada pela Lei nº 1.723, de 8.11.1952) § 1º - Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos. (Redação dada pela Lei nº 1.723, de 8.11.1952) § 2º - Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento. (Redação dada pela Lei nº 1.723, de 8.11.1952) § 3º - No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional. (Incluído pela Lei nº 1.723, de 8.11.1952)	**Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.** **§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.** **§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.** **§ 3º No caso do § 2º deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional.**

§ 4º - O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial. (Incluído pela Lei nº 5.798, de 31.8.1972)	§ 4º - O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial. (Incluído pela Lei nº 5.798, de 31.8.1972) **§ 5º A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria.** **§ 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. NR**
Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. Parágrafo único - Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.	Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. §1º Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança. **§ 2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função.**
Art. 477 - É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direto de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa. (Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970) § 1º - O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social. (Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970)	**Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.** **§ 1º (Revogado).**

§ 2º - O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas. (Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970)	§ 2º - O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas. (Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970)
§ 3º - Quando não existir na localidade nenhum dos órgãos previstos neste artigo, a assistência será prestada pelo Represente do Ministério Público ou, onde houver, pelo Defensor Público e, na falta ou impedimento deste, pelo Juiz de Paz. (Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970)	**§ 3º (Revogado).**
§ 4º - O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho, em dinheiro ou em cheque visado, conforme acordem as partes, salvo se o empregado for analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro.	**§ 4º O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado:** **I – em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou** **II – em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto.**
§ 5º - Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado.	§ 5º - Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado. (Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970)
§ 6º - O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos: (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989) a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989) b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento. (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)	**§ 6º A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato.** **a) (revogada);** **b) (revogada).**
§ 7º - O ato da assistência na rescisão contratual (§§ 1º e 2º) será sem ônus para o trabalhador e empregador. (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)	**§ 7º (Revogado).**
§ 8º - A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.	§ 8º - A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.
§ 9º (vetado). (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)	§ 9º (vetado). **§ 10. A anotação da extinção do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social é documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, nas hipóteses legais, desde que a comunicação prevista no caput deste artigo tenha sido realizada.**

Sem previsão	Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.
Sem previsão	Art. 477-B. Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes
Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: a) ato de improbidade; b) incontinência de conduta ou mau procedimento; c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço; d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena; e) desídia no desempenho das respectivas funções; f) embriaguez habitual ou em serviço; g) violação de segredo da empresa; h) ato de indisciplina ou de insubordinação; i) abandono de emprego; j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; l) prática constante de jogos de azar. Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.	Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: a) ato de improbidade; b) incontinência de conduta ou mau procedimento; c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço; d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena; e) desídia no desempenho das respectivas funções; f) embriaguez habitual ou em serviço; g) violação de segredo da empresa; h) ato de indisciplina ou de insubordinação; i) abandono de emprego; j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; l) prática constante de jogos de azar. m) **perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.** Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente

	comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

Sem previsão	"Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas: I – por metade: a) o aviso prévio, se indenizado; e b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990; II – na integralidade, as demais verbas trabalhistas. § 1º A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos. § 2º A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.
Sem previsão	Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996

Sem previsão	Art. 507-B. É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria. Parágrafo único. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas

Sem previsão	TÍTULO IV-A DA REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS Art. 510-A. Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores. § 1º A comissão será composta: I – nas empresas com mais de duzentos e até três mil empregados, por três membros; II – nas empresas com mais de três mil e até cinco mil empregados, por cinco membros; III – nas empresas com mais de cinco mil empregados, por sete membros. § 2º No caso de a empresa possuir empregados em vários Estados da Federação e no Distrito Federal, será assegurada a eleição de uma comissão de representantes dos empregados por Estado ou no Distrito Federal, na mesma forma estabelecida no § 1º deste artigo. Art. 510-B. A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições: I – representar os empregados perante a administração da empresa; II – aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo; – promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos; IV – buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais; V – assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical;

	VI – encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação; VII – acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho. § 1º As decisões da comissão de representantes dos empregados serão sempre colegiadas, observada a maioria simples. § 2º A comissão organizará sua atuação de forma independente. Art. 510-C. A eleição será convocada, com antecedência mínima de trinta dias, contados do término do mandato anterior, por meio de edital que deverá ser fixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura. § 1º Será formada comissão eleitoral, integrada por cinco empregados, não candidatos, para a organização e o acompanhamento do processo eleitoral, vedada a interferência da empresa e do sindicato da categoria. § 2º Os empregados da empresa poderão candidatar-se, exceto aqueles com contrato de trabalho por prazo determinado, com contrato suspenso ou que estejam em período de aviso prévio, ainda que indenizado. § 3º Serão eleitos membros da comissão de representantes dos empregados os candidatos mais votados, em votação secreta, vedado o voto por representação. § 4º A comissão tomará posse no primeiro dia útil seguinte à eleição ou ao término do mandato anterior. § 5º Se não houver candidatos suficientes, a comissão de representantes dos empregados poderá ser formada com número de membros inferior ao previsto no art. 510-A desta Consolidação. § 6º Se não houver registro de candidatura, será lavrada ata e convocada nova eleição no prazo de um ano.

	Art. 510-D. O mandato dos membros da comissão de representantes dos empregados será de um ano. § 1º O membro que houver exercido a função de representante dos empregados na comissão não poderá ser candidato nos dois períodos subsequentes. § 2º O mandato de membro de comissão de representantes dos empregados não implica suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, devendo o empregado permanecer no exercício de suas funções. § 3º Desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, o membro da comissão de representantes dos empregados não poderá sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro. § 4º Os documentos referentes ao processo eleitoral devem ser emitidos em duas vias, as quais permanecerão sob a guarda dos empregados e da empresa pelo prazo de cinco anos, à disposição para consulta de qualquer trabalhador interessado, do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho.
Art. 545 - Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao Sindicato, quando por este notificados, salvo quanto à contribuição sindical, cujo desconto independe dessas formalidades. Parágrafo único - O recolhimento à entidade sindical beneficiária do importe descontado deverá ser feito até o décimo dia subsequente ao do desconto, sob pena de juros de mora no valor de 10% (dez por cento) sobre o montante retido, sem prejuízo da multa prevista no art. 553 e das cominações penais relativas à apropriação indébita.	**Art. 545. Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados.** Parágrafo único - O recolhimento à entidade sindical beneficiária do importe descontado deverá ser feito até o décimo dia subsequente ao do desconto, sob pena de juros de mora no valor de 10% (dez por cento) sobre o montante retido, sem prejuízo da multa prevista no art. 553 e das cominações penais relativas à apropriação indébita.
Art. 578 - As contribuições devidas aos Sindicatos pelos que participem das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação do "imposto sindical", pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo.	**Art. 578. As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas.**
Art. 579 - A contribuição sindical é devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou,	**Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor**

inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591.	**do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação.**
Art. 582. Os empregadores são obrigados a descontar, da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano, a contribuição sindical por estes devida aos respectivos sindicatos. § 1º Considera-se um dia de trabalho, para efeito de determinação da importância a que alude o item I do Art. 580, o equivalente: (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976) a) A uma jornada normal de trabalho, se o pagamento ao empregado for feito por unidade de tempo; (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976) b) a 1/30 (um trinta avos) da quantia percebida no mês anterior, se a remuneração for paga por tarefa, empreitada ou comissão. (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976) § 2º Quando o salário for pago em utilidades, ou nos casos em que o empregado receba, habitualmente, gorjetas, a contribuição sindical corresponderá a 1/30 (um trinta avos) da importância que tiver servido de base, no mês de janeiro, para a contribuição do empregado à Previdência Social.	**Art. 582. Os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano a contribuição sindical dos empregados que autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos.** § 1º Considera-se um dia de trabalho, para efeito de determinação da importância a que alude o item I do Art. 580, o equivalente: (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976) a) A uma jornada normal de trabalho, se o pagamento ao empregado for feito por unidade de tempo; (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976) b) a 1/30 (um trinta avos) da quantia percebida no mês anterior, se a remuneração for paga por tarefa, empreitada ou comissão. (Redação dada pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976) § 2º Quando o salário for pago em utilidades, ou nos casos em que o empregado receba, habitualmente, gorjetas, a contribuição sindical corresponderá a 1/30 (um trinta avos) da importância que tiver servido de base, no mês de janeiro, para a contribuição do empregado à Previdência Social.
Art. 583 - O recolhimento da contribuição sindical referente aos empregados e trabalhadores avulsos será efetuado no mês de abril de cada ano, e o relativo aos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais realizar-se-á no mês de fevereiro. § 1º - O recolhimento obedecerá ao sistema de guias, de acordo com as instruções expedidas pelo Ministro do Trabalho. (Incluído pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976) § 2º - O comprovante de depósito da contribuição sindical será remetido ao respectivo Sindicato; na falta deste, à correspondente entidade sindical de grau superior, e, se for o caso, ao Ministério do Trabalho. (Incluído pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)	**Art. 583. O recolhimento da contribuição sindical referente aos empregados e trabalhadores avulsos será efetuado no mês de abril de cada ano, e o relativo aos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais realizar-se-á no mês de fevereiro, observada a exigência de autorização prévia e expressa prevista no art. 579 desta Consolidação.** § 1º - O recolhimento obedecerá ao sistema de guias, de acordo com as instruções expedidas pelo Ministro do Trabalho. (Incluído pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976) § 2º - O comprovante de depósito da contribuição sindical será remetido ao respectivo Sindicato; na falta deste, à correspondente entidade sindical de grau superior, e, se for o caso, ao Ministério do Trabalho. (Incluído pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)
Art. 587. O recolhimento da contribuição sindical dos empregadores efetuar-se-á no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a estabelecer-se após aquele mês, na ocasião em que requeiram às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade.	**Art. 587. Os empregadores que optarem pelo recolhimento da contribuição sindical deverão fazê-lo no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a se estabelecer após o referido mês, na ocasião em que requererem às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade.**

Art. 601 - No ato da admissão de qualquer empregado, dele exigirá o empregador a apresentação da prova de quitação do imposto sindical.	**Revogado**
Art. 602 - Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto do imposto sindical serão descontados no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho. Parágrafo único - De igual forma se procederá com os empregados que forem admitidos depois daquela data e que não tenham trabalhado anteriormente nem apresentado a respectiva quitação.	**Art. 602. Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto da contribuição sindical e que venham a autorizar prévia e expressamente o recolhimento serão descontados no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho.** Parágrafo único - De igual forma se procederá com os empregados que forem admitidos depois daquela data e que não tenham trabalhado anteriormente nem apresentado a respectiva quitação.
Art. 604 - Os agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais são obrigados a prestar aos encarregados da fiscalização os esclarecimentos que lhes forem solicitados, inclusive exibição de quitação do imposto sindical.	**Revogado**
Sem previsão	Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II – banco de horas anual; III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; IV – adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015; V – plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; VI – regulamento empresarial; VII – representante dos trabalhadores no local de trabalho; VIII – teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; IX – remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; X – modalidade de registro de jornada de trabalho;

	XI – troca do dia de feriado; XII – enquadramento do grau de insalubridade; XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; XIV – prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; XV – participação nos lucros ou resultados da empresa. § 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação. § 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico. § 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo. § 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito. § 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.
Sem previsão	Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: I – normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social; II – seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; III – valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); – salário mínimo;

	IV – valor nominal do décimo terceiro salário; V – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; VI – proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; VIII – salário-família; IX – repouso semanal remunerado; X – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50%(cinquenta por cento) à do normal; XI – número de dias de férias devidas ao empregado; XII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; XIII – licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias; XIV – licença-paternidade nos termos fixados em lei; XV – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; XVI – aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; – normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; XVIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; XIX – aposentadoria; XX – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador; XXI – ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; XXII – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;

	XXIII – proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; XXIV – medidas de proteção legal de crianças e adolescentes; XXV – igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso; XXVI – liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho; XXVII – direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender; XXVIII – definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve; XXIX – tributos e outros créditos de terceiros; XXX – as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação. Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo

Art. 614 - Os Sindicatos convenentes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acordo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nos demais casos. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) § 1º As Convenções e os Acordos entrarão em vigor 3 (três) dias após a data da entrega dos mesmos no órgão referido neste artigo. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) § 2º Cópias autênticas das Convenções e dos Acordos deverão ser afixados de modo visível, pelos Sindicatos convenentes, nas respectivas sedes e nos estabelecimentos das empresas compreendidas no seu campo de aplicação, dentro de 5 (cinco) dias da data do depósito previsto neste artigo.	Art. 614 - Os Sindicatos convenentes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acordo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nos demais casos. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) § 1º As Convenções e os Acordos entrarão em vigor 3 (três) dias após a data da entrega dos mesmos no órgão referido neste artigo. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) § 2º Cópias autênticas das Convenções e dos Acordos deverão ser afixados de modo visível, pelos Sindicatos convenentes, nas respectivas sedes e nos estabelecimentos das empresas compreendidas no seu campo de aplicação, dentro de 5 (cinco) dias da data do depósito previsto neste artigo. **§ 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.**
Art. 620. As condições estabelecidas em Convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo.	**Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.**
Art. 634 - Na falta de disposição especial, a imposição das multas incumbe às autoridades regionais competentes em matéria de trabalho, na forma estabelecida por este Título. Parágrafo único - A aplicação da multa não eximirá o infrator da responsabilidade em que incorrer por infração das leis penais.	Art. 634 - Na falta de disposição especial, a imposição das multas incumbe às autoridades regionais competentes em matéria de trabalho, na forma estabelecida por este Título. §1º - A aplicação da multa não eximirá o infrator da responsabilidade em que incorrer por infração das leis penais. **§ 2º Os valores das multas administrativas expressos em moeda corrente serão reajustados anualmente pela Taxa Referencial (TR), divulgada pelo** **Banco Central do Brasil, ou pelo índice que vier a substituí-lo. (NR)**
Art. 652 - Compete às Juntas de Conciliação e Julgamento: (Vide Constituição Federal de 1988) a) conciliar e julgar: I - os dissídios em que se pretenda o reconhecimento da estabilidade de empregado; II - os dissídios concernentes a remuneração, férias e indenizações por motivo de rescisão do contrato individual de trabalho;	Art. 652 - Compete às Juntas de Conciliação e Julgamento: (Vide Constituição Federal de 1988) a) conciliar e julgar: I - os dissídios em que se pretenda o reconhecimento da estabilidade de empregado; II - os dissídios concernentes a remuneração, férias e indenizações por motivo de rescisão do contrato individual de trabalho;

III - os dissídios em que se pretenda o reconhecimento da estabilidade de empregado; IV - os dissídios concernentes a remuneração, férias e indenizações por motivo de rescisão do contrato individual de trabalho; V - os dissídios resultantes de contratos de empreitadas em que o empreiteiro seja operário ou artífice; VI - os demais dissídios concernentes ao contrato individual de trabalho; b) processar e julgar os inquéritos para apuração de falta grave; c) julgar os embargos opostos às suas próprias decisões d) impor multas e demais penalidades relativas aos atos de sua competência; e) impor multa e demais penalidades relativas aos atos de sua competência. (Suprimida pelo Decreto-lei nº 6.353, de 20.3.1944) V - as ações entre trabalhadores portuários e os operadores portuários ou o Órgão Gestor de Mão-de-Obra - OGMO decorrentes da relação de trabalho; (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001) Parágrafo único - Terão preferência para julgamento os dissídios sobre pagamento de salário e aqueles que derivarem da falência do empregador, podendo o Presidente da Junta, a pedido do interessado, constituir processo em separado, sempre que a reclamação também versar sobre outros assuntos.	III - os dissídios em que se pretenda o reconhecimento da estabilidade de empregado; IV - os dissídios concernentes a remuneração, férias e indenizações por motivo de rescisão do contrato individual de trabalho; V - os dissídios resultantes de contratos de empreitadas em que o empreiteiro seja operário ou artífice; VI - os demais dissídios concernentes ao contrato individual de trabalho; b) processar e julgar os inquéritos para apuração de falta grave; c) julgar os embargos opostos às suas próprias decisões d) impor multas e demais penalidades relativas aos atos de sua competência; e) impor multa e demais penalidades relativas aos atos de sua competência. (Suprimida pelo Decreto-lei nº 6.353, de 20.3.1944) f) **decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho.** V - as ações entre trabalhadores portuários e os operadores portuários ou o Órgão Gestor de Mão-de-Obra - OGMO decorrentes da relação de trabalho; (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001) Parágrafo único - Terão preferência para julgamento os dissídios sobre pagamento de salário e aqueles que derivarem da falência do empregador, podendo o Presidente da Junta, a pedido do interessado, constituir processo em separado, sempre que a reclamação também versar sobre outros assuntos.
Art. 702 - Ao Tribunal Pleno compete: (Redação dada pela Lei nº 2.244, de 23.6.1954) (Vide Lei 7.701, de 1988) I - em única instância: (Redação dada pela Lei nº 2.244, de 23.6.1954)	Art. 702 - Ao Tribunal Pleno compete: (Redação dada pela Lei nº 2.244, de 23.6.1954) (Vide Lei 7.701, de 1988) I - em única instância: (Redação dada pela Lei nº 2.244, de 23.6.1954)

a) decidir sobre matéria constitucional, quando arguido, para invalidar lei ou ato do poder público; (Redação dada pela Lei nº 2.244, de 23.6.1954)	a) decidir sobre matéria constitucional, quando arguido, para invalidar lei ou ato do poder público; (Redação dada pela Lei nº 2.244, de 23.6.1954)
b) conciliar e julgar os dissídios coletivos que excedam a jurisdição dos Tribunais Regionais do Trabalho, bem como estender ou rever suas próprias decisões normativas, nos casos previstos em lei; (Redação dada pela Lei nº 2.244, de 23.6.1954)	b) conciliar e julgar os dissídios coletivos que excedam a jurisdição dos Tribunais Regionais do Trabalho, bem como estender ou rever suas próprias decisões normativas, nos casos previstos em lei; (Redação dada pela Lei nº 2.244, de 23.6.1954)
c) homologar os acordos celebrados em dissídios de que trata a alínea anterior; (Redação dada pela Lei nº 2.244, de 23.6.1954)	c) homologar os acordos celebrados em dissídios de que trata a alínea anterior; (Redação dada pela Lei nº 2.244, de 23.6.1954)
d) julgar os agravos dos despachos do presidente, nos casos previstos em lei; (Redação dada pela Lei nº 2.244, de 23.6.1954)	d) julgar os agravos dos despachos do presidente, nos casos previstos em lei; (Redação dada pela Lei nº 2.244, de 23.6.1954)
e) julgar as suspeições arguidas contra o presidente e demais juízes do Tribunal, nos feitos pendentes de sua decisão; (Redação dada pela Lei nº 2.244, de 23.6.1954)	e) julgar as suspeições arguidas contra o presidente e demais juízes do Tribunal, nos feitos pendentes de sua decisão; (Redação dada pela Lei nº 2.244, de 23.6.1954)
f) estabelecer súmulas de jurisprudência uniforme, na forma prescrita no Regimento Interno. (Redação dada pela Lei nº 7.033, de 5.10.1982)	f) **estabelecer ou alterar súmulas e outros enunciados de jurisprudência uniforme, pelo voto de pelo menos dois terços de seus membros, caso a mesma matéria já tenha sido decidida de forma idêntica por unanimidade em, no mínimo, dois terços das turmas em pelo menos dez sessões diferentes em cada uma delas, podendo, ainda, por maioria de dois terços de seus membros, restringir os efeitos daquela declaração ou decidir que ela só tenha eficácia a partir de sua publicação no Diário Oficial;**
g) aprovar tabelas de custas emolumentos, nos termos da lei (Redação dada pela Lei nº 2.244, de 23.6.1954)	g) aprovar tabelas de custas emolumentos, nos termos da lei; (Redação dada pela Lei nº 2.244, de 23.6.1954)
h) elaborar o Regimento Interno do Tribunal e exercer as atribuições administrativas previstas em lei, ou decorrentes da Constituição Federal.	h) elaborar o Regimento Interno do Tribunal e exercer as atribuições administrativas previstas em lei, ou decorrentes da Constituição Federal. II - em última instância: (Redação dada pela Lei nº 2.244, de 23.6.1954)
II - em última instância: (Redação dada pela Lei nº 2.244, de 23.6.1954)	a) julgar os recursos ordinários das decisões proferidas pelos Tribunais Regionais em processos de sua competência originária; (Redação dada pela Lei nº 2.244, de 23.6.1954)
a) julgar os recursos ordinários das decisões proferidas pelos Tribunais Regionais em processos de sua competência originária; (Redação dada pela Lei nº 2.244, de 23.6.1954)	b) julgar os embargos opostos às decisões de que tratam as alíneas "b" e "c" do
b) julgar os embargos opostos às decisões de que tratam as alíneas "b" e "c" do inciso I deste artigo; (Redação dada pela Lei nº 2.244, de 23.6.1954)	
c) julgar embargos das decisões das Turmas, quando esta divergirem entre si ou de decisão proferida pelo próprio Tribunal Pleno, ou que forem contrárias à letra de lei federal; (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)	

d) julgar os agravos de despachos denegatórios dos presidentes de turmas, em matéria de embargos na forma estabelecida no regimento interno; (Redação dada pela Lei nº 2.244, de 23.6.1954) e) julgar os embargos de declaração opostos aos seus acórdãos. (Redação dada pela Lei nº 2.244, de 23.6.1954) § 1º Quando adotada pela maioria de dois terços dos juízes do Tribunal Pleno, a decisão proferida nos embargos de que trata o inciso II, alínea "c", deste artigo, terá força de prejulgado, nos termos dos §§ 2º e 3º, do art. 902. (Parágrafo incluído pela Lei nº 2.244, de 23.6.1954) § 2º É da competência de cada uma das turmas do Tribunal: (Parágrafo incluído pela Lei nº 2.244, de 23.6.1954) a) julgar, em única instância, os conflitos de jurisdição entre Tribunais Regionais do Trabalho e os que se suscitarem entre juízes de direito ou juntas de conciliação e julgamento de regiões diferentes; (Alínea incluída pela Lei nº 2.244, de 23.6.1954) b) julgar, em última instância, os recursos de revista interpostos de decisões dos Tribunais Regionais e das Juntas de Conciliação e julgamento ou juízes de direito, nos casos previstos em lei; (Alínea incluída pela Lei nº 2.244, de 23.6.1954) c) julgar os agravos de instrumento dos despachos que denegarem a interposição de recursos ordinários ou de revista; (Alínea incluída pela Lei nº 2.244, de 23.6.1954) d) julgar os embargos de declaração opostos aos seus acórdãos; (Alínea incluída pela Lei nº 2.244, de 23.6.1954) e) julgar as habilitações incidentes e arguições de falsidade, suspeição e outras nos casos pendentes de sua decisão. (Alínea incluída pela Lei nº 2.244, de 23.6.1954)	inciso I deste artigo; (Redação dada pela Lei nº 2.244, de 23.6.1954) c) julgar embargos das decisões das Turmas, quando esta divirjam entre si ou de decisão proferida pelo próprio Tribunal Pleno, ou que forem contrárias à letra de lei federal; (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) d) julgar os agravos de despachos denegatórios dos presidentes de turmas, em matéria de embargos na forma estabelecida no regimento interno; (Redação dada pela Lei nº 2.244, de 23.6.1954) e) julgar os embargos de declaração opostos aos seus acórdãos. (Redação dada pela Lei nº 2.244, de 23.6.1954) § 1º Quando adotada pela maioria de dois terços dos juízes do Tribunal Pleno, a decisão proferida nos embargos de que trata o inciso II, alínea "c", deste artigo, terá força de prejulgado, nos termos dos §§ 2º e 3º, do art. 902. (Parágrafo incluído pela Lei nº 2.244, de 23.6.1954) § 2º É da competência de cada uma das turmas do Tribunal: (Parágrafo incluído pela Lei nº 2.244, de 23.6.1954) a) julgar, em única instância, os conflitos de jurisdição entre Tribunais Regionais do Trabalho e os que se suscitarem entre juízes de direito ou juntas de conciliação e julgamento de regiões diferentes; (Alínea incluída pela Lei nº 2.244, de 23.6.1954) b) julgar, em última instância, os recursos de revista interpostos de decisões dos Tribunais Regionais e das Juntas de Conciliação e julgamento ou juízes de direito, nos casos previstos em lei; (Alínea incluída pela Lei nº 2.244, de 23.6.1954) c) julgar os agravos de instrumento dos despachos que denegarem a interposição de recursos ordinários ou de revista; (Alínea incluída pela Lei nº 2.244, de 23.6.1954) d) julgar os embargos de declaração opostos aos seus acórdãos; (Alínea incluída pela Lei nº 2.244, de 23.6.1954) e) julgar as habilitações incidentes e arguições de falsidade, suspeição e outras nos casos pendentes de sua decisão. (Alínea incluída pela Lei nº 2.244, de

	23.6.1954) **§ 3º As sessões de julgamento sobre estabelecimento ou alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência deverão ser públicas, divulgadas com, no mínimo, trinta dias de antecedência, e deverão possibilitar a sustentação oral pelo Procurador-Geral do Trabalho, pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, pelo Advogado-Geral da União e por confederações sindicais ou entidades de classe de âmbito nacional.** **§ 4º O estabelecimento ou a alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência pelos Tribunais Regionais do Trabalho deverão observar o disposto na alínea f do inciso I e no § 3º deste artigo, com rol equivalente de legitimados para sustentação oral, observada a abrangência de sua circunscrição judiciária.**
Art. 775 - Os prazos estabelecidos neste Título contam-se com exclusão do dia do começo e inclusão do dia do vencimento, e são contínuos e irreleváveis, podendo, entretanto, ser prorrogados pelo tempo estritamente necessário pelo juiz ou tribunal, ou em virtude de força maior, devidamente comprovada. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 8.737, de 19.1.1946) Parágrafo único - Os prazos que se vencerem em sábado, domingo ou dia feriado, terminarão no primeiro dia útil seguinte.	**Art. 775. Os prazos estabelecidos neste Título serão contados em dias úteis, com exclusão do dia do começo e inclusão do dia do vencimento.** **§ 1º Os prazos podem ser prorrogados, pelo tempo estritamente necessário, nas seguintes hipóteses:** **I – quando o juízo entender necessário;** **II – em virtude de força maior, devidamente comprovada.** **§ 2º Ao juízo incumbe dilatar os prazos processuais e alterar a ordem de produção dos meios de prova, adequando-os às necessidades do conflito de modo a conferir maior efetividade à tutela do direito. NR**
Art. 789. Nos dissídios individuais e nos dissídios coletivos do trabalho, nas ações e procedimentos de competência da Justiça do Trabalho, bem como nas demandas propostas perante a Justiça Estadual, no exercício da jurisdição trabalhista, as custas relativas ao processo de conhecimento incidirão à base de 2% (dois por cento), observado o mínimo de R$ 10,64 (dez reais e sessenta e quatro centavos) e serão calculadas: (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002) I – quando houver acordo ou condenação, sobre o respectivo valor; (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002)	**Art. 789. Nos dissídios individuais e nos dissídios coletivos do trabalho, nas ações e procedimentos de competência da Justiça do Trabalho, bem como nas demandas propostas perante a Justiça Estadual, no exercício da jurisdição trabalhista, as custas relativas ao processo de conhecimento incidirão à base de 2% (dois por cento), observado o mínimo de R$ 10,64 (dez reais e sessenta e quatro centavos) e o máximo de quatro vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, e serão calculadas:** I – quando houver acordo ou condenação, sobre o respectivo valor; (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002)

II – quando houver extinção do processo, sem julgamento do mérito, ou julgado totalmente improcedente o pedido, sobre o valor da causa; (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002) III – no caso de procedência do pedido formulado em ação declaratória e em ação constitutiva, sobre o valor da causa; (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002) IV – quando o valor for indeterminado, sobre o que o juiz fixar. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002) § 1o As custas serão pagas pelo vencido, após o trânsito em julgado da decisão. No caso de recurso, as custas serão pagas e comprovado o recolhimento dentro do prazo recursal. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002) § 2o Não sendo líquida a condenação, o juízo arbitrar-lhe-á o valor e fixará o montante das custas processuais. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002) § 3o Sempre que houver acordo, se de outra forma não for convencionado, o pagamento das custas caberá em partes iguais aos litigantes. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002) § 4o Nos dissídios coletivos, as partes vencidas responderão solidariamente pelo pagamento das custas, calculadas sobre o valor arbitrado na decisão, ou pelo Presidente do Tribunal. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002)	II – quando houver extinção do processo, sem julgamento do mérito, ou julgado totalmente improcedente o pedido, sobre o valor da causa; (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002) III – no caso de procedência do pedido formulado em ação declaratória e em ação constitutiva, sobre o valor da causa; (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002) IV – quando o valor for indeterminado, sobre o que o juiz fixar. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002) § 1o As custas serão pagas pelo vencido, após o trânsito em julgado da decisão. No caso de recurso, as custas serão pagas e comprovado o recolhimento dentro do prazo recursal.. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002) § 2o Não sendo líquida a condenação, o juízo arbitrar-lhe-á o valor e fixará o montante das custas processuais. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002) § 3o Sempre que houver acordo, se de outra forma não for convencionado, o pagamento das custas caberá em partes iguais aos litigantes. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002) § 4o Nos dissídios coletivos, as partes vencidas responderão solidariamente pelo pagamento das custas, calculadas sobre o valor arbitrado na decisão, ou pelo Presidente do Tribunal. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002)
Art. 790. Nas Varas do Trabalho, nos Juízos de Direito, nos Tribunais e no Tribunal Superior do Trabalho, a forma de pagamento das custas e emolumentos obedecerá às instruções que serão expedidas pelo Tribunal Superior do Trabalho. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002) § 1o Tratando-se de empregado que não tenha obtido o benefício da justiça gratuita, ou isenção de custas, o sindicato que houver intervindo no processo responderá solidariamente pelo pagamento das custas devidas. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002) § 2o No caso de não-pagamento das custas, far-se-á execução da respectiva importância, segundo o procedimento estabelecido no Capítulo V deste Título. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002)	Art. 790. Nas Varas do Trabalho, nos Juízos de Direito, nos Tribunais e no Tribunal Superior do Trabalho, a forma de pagamento das custas e emolumentos obedecerá às instruções que serão expedidas pelo Tribunal Superior do Trabalho. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002) § 1o Tratando-se de empregado que não tenha obtido o benefício da justiça gratuita, ou isenção de custas, o sindicato que houver intervindo no processo responderá solidariamente pelo pagamento das custas devidas. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002) § 2o No caso de não-pagamento das custas, far-se-á execução da respectiva importância, segundo o procedimento estabelecido no Capítulo V deste Título. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002)

§ 3o É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, ou declararem, sob as penas da lei, que não estão em condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família. (Redação dada pela Lei nº 10.537, de 27.8.2002)	**§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.** **§ 4º O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.**
Art. 790-B. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, salvo se beneficiária de justiça gratuita.	**Art. 790-B. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita.** **§ 1º Ao fixar o valor dos honorários periciais, o juízo deverá respeitar o limite máximo estabelecido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho.** **§ 2º O juízo poderá deferir parcelamento dos honorários periciais.** **§ 3º O juízo não poderá exigir adiantamento de valores para realização de perícias.** **§ 4º Somente no caso em que o beneficiário da justiça gratuita não tenha obtido em juízo créditos capazes de suportar a despesa referida no caput, ainda que em outro processo, a União responderá pelo encargo.**
Sem previsão	Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa. § 1º Os honorários são devidos também nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria. § 2º Ao fixar os honorários, o juízo observará: I – o grau de zelo do profissional;

	II - o lugar de prestação do serviço; III - a natureza e a importância da causa; IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço. § 3º Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários. § 4º Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário. § 5º São devidos honorários de sucumbência na reconvenção.
Art. 792 - Os maiores de 18 (dezoito) e menores de 21 (vinte e um) anos e as mulheres casadas poderão pleitear perante a Justiça do Trabalho sem a assistência de seus pais, tutores ou maridos.	**Revogado**
Sem previsão	Seção IV-A Da Responsabilidade por Dano Processual Art. 793-A. Responde por perdas e danos aquele que litigar de má-fé como reclamante, reclamado ou interveniente. Art. 793-B. Considera-se litigante de má-fé aquele que: I – deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso; II – alterar a verdade dos fatos; III – usar do processo para conseguir objetivo ilegal; IV – opuser resistência injustificada ao andamento do processo; V – proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo; VI – provocar incidente manifestamente infundado;

	VII – interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório. Art. 793-C. De ofício ou a requerimento, o juízo condenará o litigante de má-fé a pagar multa, que deverá ser superior a 1% (um por cento) e inferior a 10% (dez por cento) do valor corrigido da causa, a indenizar a parte contrária pelos prejuízos que esta sofreu e a arcar com os honorários advocatícios e com todas as despesas que efetuou. § 1º Quando forem dois ou mais os litigantes de má-fé, o juízo condenará cada um na proporção de seu respectivo interesse na causa ou solidariamente aqueles que se coligaram para lesar a parte contrária. § 2º Quando o valor da causa for irrisório ou inestimável, a multa poderá ser fixada em até duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. § 3º O valor da indenização será fixado pelo juízo ou, caso não seja possível mensurá-lo, liquidado por arbitramento ou pelo procedimento comum, nos próprios autos. Art. 793-D. Aplica-se a multa prevista no art. 793-C desta Consolidação à testemunha que intencionalmente alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa. Parágrafo único. A execução da multa prevista neste artigo dar-se-á nos mesmos autos.
Art. 800 - Apresentada a exceção de incompetência, abrir-se-á vista dos autos ao exceto, por 24 (vinte e quatro) horas improrrogáveis, devendo a decisão ser proferida na primeira audiência ou sessão que se seguir.	**Art. 800. Apresentada exceção de incompetência territorial no prazo de cinco dias a contar da notificação, antes da audiência e em peça que sinalize a existência desta exceção, seguir-se-á o procedimento estabelecido neste artigo.** **§ 1º Protocolada a petição, será suspenso o processo e não se realizará a audiência a que se refere o art. 843 desta Consolidação até que se decida a exceção.** **§ 2º Os autos serão imediatamente conclusos ao juiz, que intimará o reclamante e, se existentes, os litisconsortes, para manifestação no prazo comum de cinco dias.** **§ 3º Se entender necessária a produção de prova oral, o juízo designará audiência, garantindo o direito de o excipiente e de suas testemunhas serem ouvidos, por carta precatória, no juízo que este houver indicado como competente.** **§ 4º Decidida a exceção de incompetência territorial, o processo retomará seu curso, com a designação de audiência, a apresentação de defesa e a instrução processual perante o juízo competente.**

Art. 818 - A prova das alegações incumbe à parte que as fizer.	**Art. 818. O ônus da prova incumbe:** **I – ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito;** **II – ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ouextintivo do direito do reclamante.** **§ 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.** **§ 2º A decisão referida no § 1º deste artigo deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, implicará o adiamento da audiência e possibilitará provar os fatos por qualquer meio em direito admitido.** **§ 3º A decisão referida no § 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil.**
Art. 840 - A reclamação poderá ser escrita ou verbal. § 1º - Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do Presidente da Junta, ou do juiz de direito a quem for dirigida, a qualificação do reclamante e do reclamado, uma breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante. § 2º - Se verbal, a reclamação será reduzida a termo, em 2 (duas) vias datadas e assinadas pelo escrivão ou secretário, observado, no que couber, o disposto no parágrafo anterior.	Art. 840 - A reclamação poderá ser escrita ou verbal. **§ 1º Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.** **§ 2º Se verbal, a reclamação será reduzida a termo, em duas vias datadas e assinadas pelo escrivão ou secretário, observado, no que couber, o disposto no § 1º deste artigo.** **§ 3º Os pedidos que não atendam ao disposto no § 1º deste artigo serão julgados extintos sem resolução do mérito.**

Art. 841 - Recebida e protocolada a reclamação, o escrivão ou secretário, dentro de 48 (quarenta e oito) horas, remeterá a segunda via da petição, ou do termo, ao reclamado, notificando-o ao mesmo tempo, para comparecer à audiência do julgamento, que será a primeira desimpedida, depois de 5 (cinco) dias. § 1º - A notificação será feita em registro postal com franquia. Se o reclamado criar embaraços ao seu recebimento ou não for encontrado, far-se-á a notificação por edital, inserto no jornal oficial ou no que publicar o expediente forense, ou, na falta, afixado na sede da Junta ou Juízo. § 2º - O reclamante será notificado no ato da apresentação da reclamação ou na forma do parágrafo anterior.	Art. 841 - Recebida e protocolada a reclamação, o escrivão ou secretário, dentro de 48 (quarenta e oito) horas, remeterá a segunda via da petição, ou do termo, ao reclamado, notificando-o ao mesmo tempo, para comparecer à audiência do julgamento, que será a primeira desimpedida, depois de 5 (cinco) dias. § 1º - A notificação será feita em registro postal com franquia. Se o reclamado criar embaraços ao seu recebimento ou não for encontrado, far-se-á a notificação por edital, inserto no jornal oficial ou no que publicar o expediente forense, ou, na falta, afixado na sede da Junta ou Juízo. § 2º - O reclamante será notificado no ato da apresentação da reclamação ou na forma do parágrafo anterior. **§ 3º Oferecida a contestação, ainda que eletronicamente, o reclamante não poderá, sem o consentimento do reclamado, desistir da ação.**
Art. 843 - Na audiência de julgamento deverão estar presentes o reclamante e o reclamado, independentemente do comparecimento de seus representantes salvo, nos casos de Reclamatórias Plúrimas ou Ações de Cumprimento, quando os empregados poderão fazer-se representar pelo Sindicato de sua categoria. (Redação dada pela Lei nº 6.667, de 3.7.1979) § 1º É facultado ao empregador fazer-se substituir pelo gerente, ou qualquer outro preposto que tenha conhecimento do fato, e cujas declarações obrigarão o proponente. § 2º Se por doença ou qualquer outro motivo poderoso, devidamente comprovado, não for possível ao empregado comparecer pessoalmente, poderá fazer-se representar por outro empregado que pertença à mesma profissão, ou pelo seu sindicato.	Art. 843 - Na audiência de julgamento deverão estar presentes o reclamante e o reclamado, independentemente do comparecimento de seus representantes salvo, nos casos de Reclamatórias Plúrimas ou Ações de Cumprimento, quando os empregados poderão fazer-se representar pelo Sindicato de sua categoria. (Redação dada pela Lei nº 6.667, de 3.7.1979) § 1º É facultado ao empregador fazer-se substituir pelo gerente, ou qualquer outro preposto que tenha conhecimento do fato, e cujas declarações obrigarão o proponente. § 2º Se por doença ou qualquer outro motivo poderoso, devidamente comprovado, não for possível ao empregado comparecer pessoalmente, poderá fazer-se representar por outro empregado que pertença à mesma profissão, ou pelo seu sindicato. **§ 3º O preposto a que se refere o § 1º deste artigo não precisa ser empregado da parte reclamada.**
Art. 844 - O não-comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não-comparecimento do reclamado importa revelia, além de confissão quanto à matéria de fato. Parágrafo único - Ocorrendo, entretanto, motivo relevante, poderá o presidente suspender o julgamento, designando nova audiência.	Art. 844 - O não-comparecimento do reclamante à audiência importa o arquivamento da reclamação, e o não-comparecimento do reclamado importa revelia, além de confissão quanto à matéria de fato. **§ 1º Ocorrendo motivo relevante, poderá o juiz suspender o julgamento, designando nova audiência.** **§ 2º Na hipótese de ausência do reclamante, este será condenado ao pagamento das custas calculadas na forma do art. 789 desta Consolidação, ainda que beneficiário da justiça gratuita, salvo se comprovar, no prazo de quinze dias, que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável.**

	§ 3º O pagamento das custas a que se refere o § 2º é condição para a propositura de nova demanda. **§ 4º A revelia não produz o efeito mencionado no caput deste artigo se:** **I – havendo pluralidade de reclamados, algum deles contestar a ação;** **II – o litígio versar sobre direitos indisponíveis;** **III – a petição inicial não estiver acompanhada de instrumento que a lei considere indispensável à prova do ato;** **IV – as alegações de fato formuladas pelo reclamante forem inverossímeis ou estiverem em contradição com prova constante dos autos.** **§ 5º Ainda que ausente o reclamado, presente o advogado na audiência, serão aceitos a contestação e os documentos eventualmente apresentados.**
Art. 847 - Não havendo acordo, o reclamado terá vinte minutos para aduzir sua defesa, após a leitura da reclamação, quando esta não for dispensada por ambas as partes.	Art. 847 - Não havendo acordo, o reclamado terá vinte minutos para aduzir sua defesa, após a leitura da reclamação, quando esta não for dispensada por ambas as partes. **Parágrafo único. A parte poderá apresentar defesa escrita pelo sistema de processo judicial eletrônico até a audiência.**
Sem previsão	Art. 855-A. Aplica-se ao processo do trabalho o incidente de desconsideração da personalidade jurídica previsto nos arts. 133 a 137 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 – Código de Processo Civil. § 1º Da decisão interlocutória que acolher ou rejeitar o incidente: I – na fase de cognição, não cabe recurso de imediato, na forma do § 1º do art.893 desta Consolidação; II – na fase de execução, cabe agravo de petição, independentemente de garantia do juízo; III – cabe agravo interno se proferida pelo relator em incidente instaurado originariamente no tribunal. § 2º A instauração do incidente suspenderá o processo, sem prejuízo de concessão da tutela de urgência de natureza cautelar de que trata o art. 301 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 (Código de Processo Civil).

Sem previsão	CAPÍTULO III-A DO PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA PARA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado. § 1º As partes não poderão ser representadas por advogado comum. § 2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria. Art. 855-C. O disposto neste Capítulo não prejudica o prazo estabelecido no § 6º do art. 477 desta Consolidação e não afasta a aplicação da multa prevista no § 8º art. 477 desta Consolidação. Art. 855-D. No prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença. Art. 855-E. A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados. Parágrafo único. O prazo prescricional voltará a fluir no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo.
Art. 876 - As decisões passadas em julgado ou das quais não tenha havido recurso com efeito suspensivo; os acordos, quando não cumpridos; os termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho e os termos de conciliação firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia serão executada pela forma estabelecida neste Capítulo. Parágrafo único. Serão executadas ex-officio as contribuições sociais devidas em decorrência de decisão proferida pelos Juízes e Tribunais do Trabalho, resultantes de condenação ou homologação de acordo, inclusive sobre os salários pagos durante o período contratual reconhecido.	Art. 876 - As decisões passadas em julgado ou das quais não tenha havido recurso com efeito suspensivo; os acordos, quando não cumpridos; os termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho e os termos de conciliação firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia serão executada pela forma estabelecida neste Capítulo. **Parágrafo único. A Justiça do Trabalho executará, de ofício, as contribuições sociais previstas na alínea a do inciso I e no inciso II do caput do art. 195 da Constituição Federal, e seus acréscimos legais, relativas ao objeto da condenação constante das sentenças que proferir e dos acordos que homologar. NR**

Art. 878 - A execução poderá ser promovida por qualquer interessado, ou ex-offício pelo próprio Juiz ou Presidente ou Tribunal competente, nos termos do artigo anterior.	**Art. 878. 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.** **Parágrafo único. (Revogado).**

Parágrafo único - Quando se tratar de decisão dos Tribunais Regionais, a execução poderá ser promovida pela Procuradoria da Justiça do Trabalho.	
Art. 879 - Sendo ilíquida a sentença exequenda, ordenar-se-á, previamente, a sua liquidação, que poderá ser feita por cálculo, por arbitramento ou por artigos. § 1º - Na liquidação, não se poderá modificar, ou inovar, a sentença liquidanda nem discutir matéria pertinente à causa principal. (Incluído pela Lei nº 8.432, 11.6.1992) § 1o-A. A liquidação abrangerá, também, o cálculo das contribuições previdenciárias devidas. (Incluído pela Lei nº 10.035, de 2000) § 1o-B. As partes deverão ser previamente intimadas para a apresentação do cálculo de liquidação, inclusive da contribuição previdenciária incidente. (Incluído pela Lei nº 10.035, de 2000) § 2º - Elaborada a conta e tornada líquida, o Juiz poderá abrir às partes prazo sucessivo de 10 (dez) dias para impugnação fundamentada com a indicação dos itens e valores objeto da discordância, sob pena de preclusão. (Incluído pela Lei nº 8.432, 11.6.1992) § 3o Elaborada a conta pela parte ou pelos órgãos auxiliares da Justiça do Trabalho, o juiz procederá à intimação da União para manifestação, no prazo de 10 (dez) dias, sob pena de preclusão. (Redação dada pela Lei nº 11.457, de 2007) (Vigência) § 4o A atualização do crédito devido à Previdência Social observará os critérios estabelecidos na legislação previdenciária. (Incluído pela Lei nº 10.035, de 2000) § 5o O Ministro de Estado da Fazenda poderá, mediante ato fundamentado, dispensar a manifestação da União quando o valor total das verbas que integram o salário-de-contribuição, na forma do art. 28 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991, ocasionar perda de escala decorrente da atuação do órgão jurídico. (Incluído pela Lei nº 11.457, de 2007) (Vigência) § 6o Tratando-se de cálculos de liquidação complexos, o juiz poderá nomear perito para a elaboração e fixará, depois da conclusão do trabalho, o valor dos respectivos honorários com observância, entre outros, dos critérios de razoabilidade e proporcionalidade.	Art. 879 - Sendo ilíquida a sentença exequenda, ordenar-se-á, previamente, a sua liquidação, que poderá ser feita por cálculo, por arbitramento ou por artigos. § 1º - Na liquidação, não se poderá modificar, ou inovar, a sentença liquidanda nem discutir matéria pertinente à causa principal. (Incluído pela Lei nº 8.432, 11.6.1992) § 1o-A. A liquidação abrangerá, também, o cálculo das contribuições previdenciárias devidas. (Incluído pela Lei nº 10.035, de 2000) § 1o-B. As partes deverão ser previamente intimadas para a apresentação do cálculo de liquidação, inclusive da contribuição previdenciária incidente. (Incluído pela Lei nº 10.035, de 2000) **§ 2º Elaborada a conta e tornada líquida, o juízo deverá abrir às partes prazo comum de oito dias para impugnação fundamentada com a indicação dos itens e valores objeto da discordância, sob pena de preclusão.** § 3o Elaborada a conta pela parte ou pelos órgãos auxiliares da Justiça do Trabalho, o juiz procederá à intimação da União para manifestação, no prazo de 10 (dez) dias, sob pena de preclusão. (Redação dada pela Lei nº 11.457, de 2007) (Vigência) § 4o A atualização do crédito devido à Previdência Social observará os critérios estabelecidos na legislação previdenciária. (Incluído pela Lei nº 10.035, de 2000) § 5o O Ministro de Estado da Fazenda poderá, mediante ato fundamentado, dispensar a manifestação da União quando o valor total das verbas que integram o salário-de-contribuição, na forma do art. 28 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991, ocasionar perda de escala decorrente da atuação do órgão jurídico. (Incluído pela Lei nº 11.457, de 2007) (Vigência) § 6o Tratando-se de cálculos de liquidação complexos, o juiz poderá nomear perito para a elaboração e fixará, depois da conclusão do trabalho, o valor dos respectivos honorários com observância, entre outros, dos critérios de razoabilidade e proporcionalidade. **§ 7º 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.**

Art. 882 - O executado que não pagar a importância reclamada poderá garantir a execução mediante depósito da mesma, atualizada e acrescida das despesas processuais, ou nomeando bens à penhora, observada a ordem preferencial estabelecida no art. 655 do Código Processual Civil.	**Art. 882. O executado que não pagar a importância reclamada poderá garantir a execução mediante depósito da quantia correspondente, atualizada e acrescida das despesas processuais, apresentação de seguro garantia judicial ou nomeação de bens à penhora, observada a ordem preferencial estabelecida no art. 835 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 – Código de Processo Civil.**
Sem previsão	Art. 883-A. A decisão judicial transitada em julgado somente poderá ser levada a protesto, gerar inscrição do nome do executado em órgãos de proteção ao crédito ou no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas (BNDT), nos termos da lei, depois de transcorrido o prazo de quarenta e cinco dias a contar da citação do executado, se não houver garantia do juízo.
Art. 884 - Garantida a execução ou penhorados os bens, terá o executado 5 (cinco) dias para apresentar embargos, cabendo igual prazo ao exequente para impugnação. § 1º - A matéria de defesa será restrita às alegações de cumprimento da decisão ou do acordo, quitação ou prescrição da dívida. § 2º - Se na defesa tiverem sido arroladas testemunhas, poderá o Juiz ou o Presidente do Tribunal, caso julgue necessários seus depoimentos, marcar audiência para a produção das provas, a qual deverá realizar-se dentro de 5 (cinco) dias.	Art. 884 - Garantida a execução ou penhorados os bens, terá o executado 5 (cinco) dias para apresentar embargos, cabendo igual prazo ao exequente para impugnação. § 1º - A matéria de defesa será restrita às alegações de cumprimento da decisão ou do acordo, quitação ou prescrição da dívida. § 2º - Se na defesa tiverem sido arroladas testemunhas, poderá o Juiz ou o Presidente do Tribunal, caso julgue necessários seus depoimentos, marcar audiência para a produção das provas, a qual deverá realizar-se dentro de 5 (cinco) dias.

§ 3º - Somente nos embargos à penhora poderá o executado impugnar a sentença de liquidação, cabendo ao exequente igual direito e no mesmo prazo. § 4o Julgar-se-ão na mesma sentença os embargos e as impugnações à liquidação apresentadas pelos credores trabalhista e previdenciário. (Redação dada pela Lei nº 10.035, de 2000) § 5o Considera-se inexigível o título judicial fundado em lei ou ato normativo declarados inconstitucionais pelo Supremo Tribunal Federal ou em aplicação ou interpretação tidas por incompatíveis com a Constituição Federal. (Incluído pela Medida provisória nº 2.180-35, de 2001)	§ 3º - Somente nos embargos à penhora poderá o executado impugnar a sentença de liquidação, cabendo ao exequente igual direito e no mesmo prazo. § 4o Julgar-se-ão na mesma sentença os embargos e as impugnações à liquidação apresentadas pelos credores trabalhista e previdenciário. (Redação dada pela Lei nº 10.035, de 2000) § 5o Considera-se inexigível o título judicial fundado em lei ou ato normativo declarados inconstitucionais pelo Supremo Tribunal Federal ou em aplicação ou interpretação tidas por incompatíveis com a Constituição Federal. (Incluído pela Medida provisória nº 2.180-35, de 2001) **§ 6º A exigência da garantia ou penhora não se aplica às entidades filantrópicas e/ou àqueles que compõem ou compuseram a diretoria dessas instituições.**

Art. 896 - Cabe Recurso de Revista para Turma do Tribunal Superior do Trabalho das decisões proferidas em grau de recurso ordinário, em dissídio individual, pelos Tribunais Regionais do Trabalho, quando: a) derem ao mesmo dispositivo de lei federal interpretação diversa da que lhe houver dado outro Tribunal Regional do Trabalho, no seu Pleno ou Turma, ou a Seção de Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, ou contrariarem súmula de jurisprudência uniforme dessa Corte ou súmula vinculante do Supremo Tribunal Federal; (Redação dada pela Lei nº 13.015, de 2014) b) derem ao mesmo dispositivo de lei estadual, Convenção Coletiva de Trabalho, Acordo Coletivo, sentença normativa ou regulamento empresarial de observância obrigatória em área territorial que exceda a jurisdição do Tribunal Regional prolator da decisão recorrida, interpretação divergente, na forma da alínea a; (Redação dada pela Lei nº 9.756, de 1998) c) proferidas com violação literal de disposição de lei federal ou afronta direta e literal à Constituição Federal. (Redação dada pela Lei nº 9.756, de 1998) § 1o O recurso de revista, dotado de efeito apenas devolutivo, será interposto perante o Presidente do Tribunal Regional do Trabalho, que, por decisão fundamentada, poderá recebê-lo ou denegá-lo. (Redação dada pela Lei nº 13.015, de 2014) § 1o-A. Sob pena de não conhecimento, é ônus da parte: I - indicar o trecho da decisão recorrida que consubstancia o prequestionamento da controvérsia objeto do recurso de revista; (Incluído pela Lei nº 13.015, de 2014) II - indicar, de forma explícita e fundamentada, contrariedade a dispositivo de lei, súmula ou orientação jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho que conflite com a decisão regional; (Incluído pela Lei nº 13.015, de 2014) III - expor as razões do pedido de reforma, impugnando todos os fundamentos jurídicos da decisão recorrida, inclusive mediante demonstração analítica de cada dispositivo de lei, da Constituição Federal, de súmula ou orientação jurisprudencial cuja contrariedade aponte.	Art. 896 - Cabe Recurso de Revista para Turma do Tribunal Superior do Trabalho das decisões proferidas em grau de recurso ordinário, em dissídio individual, pelos Tribunais Regionais do Trabalho, quando: a) derem ao mesmo dispositivo de lei federal interpretação diversa da que lhe houver dado outro Tribunal Regional do Trabalho, no seu Pleno ou Turma, ou a Seção de Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, ou contrariarem súmula de jurisprudência uniforme dessa Corte ou súmula vinculante do Supremo Tribunal Federal; (Redação dada pela Lei nº 13.015, de 2014) b) derem ao mesmo dispositivo de lei estadual, Convenção Coletiva de Trabalho, Acordo Coletivo, sentença normativa ou regulamento empresarial de observância obrigatória em área territorial que exceda a jurisdição do Tribunal Regional prolator da decisão recorrida, interpretação divergente, na forma da alínea a; (Redação dada pela Lei nº 9.756, de 1998) c) proferidas com violação literal de disposição de lei federal ou afronta direta e literal à Constituição Federal. (Redação dada pela Lei nº 9.756, de 1998) § 1o O recurso de revista, dotado de efeito apenas devolutivo, será interposto perante o Presidente do Tribunal Regional do Trabalho, que, por decisão fundamentada, poderá recebê-lo ou denegá-lo. (Redação dada pela Lei nº 13.015, de 2014) § 1o-A. Sob pena de não conhecimento, é ônus da parte: I - indicar o trecho da decisão recorrida que consubstancia o prequestionamento da controvérsia objeto do recurso de revista; (Incluído pela Lei nº 13.015, de 2014) II - indicar, de forma explícita e fundamentada, contrariedade a dispositivo de lei, súmula ou orientação jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho que conflite com a decisão regional; (Incluído pela Lei nº 13.015, de 2014) III - expor as razões do pedido de reforma, impugnando todos os fundamentos jurídicos da decisão recorrida, inclusive mediante demonstração analítica de cada dispositivo de lei, da Constituição Federal, de súmula ou orientação jurisprudencial cuja contrariedade aponte.

§ 2o Das decisões proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho ou por suas Turmas, em execução de sentença, inclusive em processo incidente de embargos de terceiro, não caberá Recurso de Revista, salvo na hipótese de ofensa direta e literal de norma da Constituição Federal. § 3o Os Tribunais Regionais do Trabalho procederão, obrigatoriamente, à uniformização de sua jurisprudência e aplicarão, nas causas da competência da Justiça do Trabalho, no que couber, o incidente de uniformização de jurisprudência previsto nos termos do Capítulo I do Título IX do Livro I da Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973 (Código de Processo Civil). (Redação dada pela Lei nº 13.015, de 2014) § 4o Ao constatar, de ofício ou mediante provocação de qualquer das partes ou do Ministério Público do Trabalho, a existência de decisões atuais e conflitantes no âmbito do mesmo Tribunal Regional do Trabalho sobre o tema objeto de recurso de revista, o Tribunal Superior do Trabalho determinará o retorno dos autos à Corte de origem, a fim de que proceda à uniformização da jurisprudência. § 5o A providência a que se refere o § 4o deverá ser determinada pelo Presidente do Tribunal Regional do Trabalho, ao emitir juízo de admissibilidade sobre o recurso de revista, ou pelo Ministro Relator, mediante decisões irrecorríveis. (Redação dada pela Lei nº 13.015, de 2014) § 6o Após o julgamento do incidente a que se refere o § 3o, unicamente a súmula regional ou a tese jurídica prevalecente no Tribunal Regional do Trabalho e não conflitante com súmula ou orientação jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho servirá como paradigma para viabilizar o conhecimento do recurso de revista, por divergência. (Redação dada pela Lei nº 13.015, de 2014) § 7o A divergência apta a ensejar o recurso de revista deve ser atual, não se considerando como tal a ultrapassada por súmula do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal, ou superada por iterativa e notória jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. (Incluído pela Lei nº 13.015, de 2014)	IV **– transcrever na peça recursal, no caso de suscitar preliminar de nulidade de julgado por negativa de prestação jurisdicional, o trecho dos embargos declaratórios em que foi pedido o pronunciamento do tribunal sobre questão veiculada no recurso ordinário e o trecho da decisão regional que rejeitou os embargos quanto ao pedido, para cotejo e verificação, de plano, da ocorrência da omissão.** § 2o Das decisões proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho ou por suas Turmas, em execução de sentença, inclusive em processo incidente de embargos de terceiro, não caberá Recurso de Revista, salvo na hipótese de ofensa direta e literal de norma da Constituição Federal. **§ 3º (Revogado).** **§ 4º (Revogado).** **§ 5º (Revogado). § 6º (Revogado).** § 7o A divergência apta a ensejar o recurso de revista deve ser atual, não se considerando como tal a ultrapassada por súmula do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal, ou superada por iterativa e notória jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. (Incluído pela Lei nº 13.015, de 2014) § 8o Quando o recurso fundar-se em dissenso de julgados, incumbe ao recorrente o ônus de produzir prova da divergência jurisprudencial, mediante certidão, cópia ou citação do repositório de jurisprudência, oficial ou credenciado, inclusive em mídia eletrônica, em que houver sido publicada a decisão divergente, ou ainda pela reprodução de julgado disponível na internet, com indicação da respectiva fonte, mencionando, em qualquer caso, as circunstâncias que identifiquem ou assemelhem os casos confrontados. (Incluído pela Lei nº 13.015, de 2014) § 9o Nas causas sujeitas ao procedimento sumaríssimo, somente será admitido recurso de revista por contrariedade a súmula de jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho ou a súmula vinculante do Supremo Tribunal Federal e por violação direta da Constituição Federal.(Incluído pela Lei nº 13.015, de 2014) § 10. Cabe recurso de revista por violação a lei federal, por divergência jurisprudencial e por ofensa à Constituição Federal nas execuções fiscais e nas controvérsias da fase de execução que envolvam a Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas (CNDT), criada pela Lei no 12.440, de 7 de julho de 2011. (Incluído pela Lei nº 13.015, de 2014)

§ 8o Quando o recurso fundar-se em dissenso de julgados, incumbe ao recorrente o ônus de produzir prova da divergência jurisprudencial, mediante certidão, cópia ou citação do repositório de jurisprudência, oficial ou credenciado, inclusive em mídia eletrônica, em que houver sido publicada a decisão divergente, ou ainda pela reprodução de julgado disponível na internet, com indicação da respectiva fonte, mencionando, em qualquer caso, as circunstâncias que identifiquem ou assemelhem os casos confrontados. (Incluído pela Lei nº 13.015, de 2014) § 9o Nas causas sujeitas ao procedimento sumaríssimo, somente será admitido recurso de revista por contrariedade a súmula de jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho ou a súmula vinculante do Supremo Tribunal Federal e por violação direta da Constituição Federal. (Incluído pela Lei nº 13.015, de 2014) § 10. Cabe recurso de revista por violação a lei federal, por divergência jurisprudencial e por ofensa à Constituição Federal nas execuções fiscais e nas controvérsias da fase de execução que envolvam a Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas (CNDT), criada pela Lei no 12.440, de 7 de julho de 2011. (Incluído pela Lei nº 13.015, de 2014) § 11. Quando o recurso tempestivo contiver defeito formal que não se repute grave, o Tribunal Superior do Trabalho poderá desconsiderar o vício ou mandar saná-lo, julgando o mérito. § 12. Da decisão denegatória caberá agravo, no prazo de 8 (oito) dias. (Incluído pela Lei nº 13.015, de 2014) § 13. Dada a relevância da matéria, por iniciativa de um dos membros da Seção Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, aprovada pela maioria dos integrantes da Seção, o julgamento a que se refere o § 3o poderá ser afeto ao Tribunal Pleno.	§ 11. Quando o recurso tempestivo contiver defeito formal que não se repute grave, o Tribunal Superior do Trabalho poderá desconsiderar o vício ou mandar saná-lo, julgando o mérito. § 12. Da decisão denegatória caberá agravo, no prazo de 8 (oito) dias. (Incluído pela Lei nº 13.015, de 2014) § 13. Dada a relevância da matéria, por iniciativa de um dos membros da Seção Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, aprovada pela maioria dos integrantes da Seção, o julgamento a que se refere o § 3o poderá ser afeto ao Tribunal Pleno. **§ 14. O relator do recurso de revista poderá denegar-lhe seguimento, em decisão monocrática, nas hipóteses de intempestividade, deserção, irregularidade de representação ou de ausência de qualquer outro pressuposto extrínseco ou intrínseco de admissibilidade.**

Art.896-A - O Tribunal Superior do Trabalho, no recurso de revista, examinará previamente se a causa oferece transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica.	Art. 896-A - O Tribunal Superior do Trabalho, no recurso de revista, examinará previamente se a causa oferece transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica. **§ 1º São indicadores de transcendência, entre outros:** **I – econômica, o elevado valor da causa;** **II – política, o desrespeito da instância recorrida à jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal;** **III – social, a postulação, por reclamante-recorrente, de direito social constitucionalmente assegurado;** **IV – jurídica, a existência de questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista.** **§ 2º Poderá o relator, monocraticamente, denegar seguimento ao recurso de revista que não demonstrar transcendência, cabendo agravo desta decisão para o colegiado.** **§ 3º Em relação ao recurso que o relator considerou não ter transcendência, o recorrente poderá realizar sustentação oral sobre a questão da transcendência, durante cinco minutos em sessão.** **§ 4º Mantido o voto do relator quanto à não transcendência do recurso, será lavrado acórdão com fundamentação sucinta, que constituirá decisão irrecorrível no âmbito do tribunal.** **§ 5º É irrecorrível a decisão monocrática do relator que, em agravo de instrumento em recurso de revista, considerar ausente a transcendência da matéria.** **§ 6º O juízo de admissibilidade do recurso de revista exercido pela Presidência dos Tribunais Regionais do Trabalho limita-se à análise dos pressupostos intrínsecos e extrínsecos do apelo, não abrangendo o critério da transcendência das questões nele veiculadas.**
Art. 899 - Os recursos serão interpostos por simples petição e terão efeito meramente devolutivo, salvo as exceções previstas neste Título, permitida a execução provisória até a penhora. (Redação dada pela Lei nº 5.442, de 24.5.1968) (Vide Lei nº 7.701, de 1988)	Art. 899 - Os recursos serão interpostos por simples petição e terão efeito meramente devolutivo, salvo as exceções previstas neste Título, permitida a execução provisória até a penhora. (Redação dada pela Lei nº 5.442, de 24.5.1968) (Vide Lei nº 7.701, de 1988)

§ 1º Sendo a condenação de valor até 10 (dez) vezes o salário-mínimo regional, nos dissídios individuais, só será admitido o recurso inclusive o extraordinário, mediante prévio depósito da respectiva importância. Transitada em julgado a decisão recorrida, ordenar-se-á o levantamento imediato da importância de depósito, em favor da parte vencedora, por simples despacho do juiz. (Redação dada pela Lei nº 5.442, 24.5.1968)	§ 1º Sendo a condenação de valor até 10 (dez) vezes o salário-mínimo regional, nos dissídios individuais, só será admitido o recurso inclusive o extraordinário, mediante prévio depósito da respectiva importância. Transitada em julgado a decisão recorrida, ordenar-se-á o levantamento imediato da importância de depósito, em favor da parte vencedora, por simples despacho do juiz. (Redação dada pela Lei nº 5.442, 24.5.1968)
§ 2º Tratando-se de condenação de valor indeterminado, o depósito corresponderá ao que for arbitrado, para efeito de custas, pela Junta ou Juízo de Direito, até o limite de 10 (dez) vezes o salário-mínimo da região. (Redação dada pela Lei nº 5.442, 24.5.1968)	§ 2º Tratando-se de condenação de valor indeterminado, o depósito corresponderá ao que for arbitrado, para efeito de custas, pela Junta ou Juízo de Direito, até o limite de 10 (dez) vezes o salário-mínimo da região. (Redação dada pela Lei nº 5.442, 24.5.1968)
§ 3º - Na hipótese de se discutir, no recurso, matéria já decidida através de prejulgado do Tribunal Superior do Trabalho, o depósito poderá levantar-se, de imediato, pelo vencedor. (Redação dada pela Lei nº 5.442, 24.5.1968) (Revogado pela Lei nº 7.033, de 5.10.1982)	§ 3º - Na hipótese de se discutir, no recurso, matéria já decidida através de prejulgado do Tribunal Superior do Trabalho, o depósito poderá levantar-se, de imediato, pelo vencedor. (Redação dada pela Lei nº 5.442, 24.5.1968) (Revogado pela Lei nº 7.033, de 5.10.1982)
§ 4º - O depósito de que trata o § 1º far-se-á na conta vinculada do empregado a que se refere o art. 2º da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966, aplicando-se lhe os preceitos dessa Lei observado, quanto ao respectivo levantamento, o disposto no § 1º. (Redação dada pela Lei nº 5.442, 24.5.1968)	**§ 4º O depósito recursal será feito em conta vinculada ao juízo e corrigido com os mesmos índices da poupança.**
§ 5º - Se o empregado ainda não tiver conta vinculada aberta em seu nome, nos termos do art. 2º da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966, a empresa procederá à respectiva abertura, para efeito do disposto no § 2º. (Redação dada pela Lei nº 5.442, 24.5.1968)	**§ 5º (Revogado).**
§ 6º - Quando o valor da condenação, ou o arbitrado para fins de custas, exceder o limite de 10 (dez) vezes o salário-mínimo da região, o depósito para fins de recursos será limitado a este valor. (Incluído pela Lei nº 5.442, 24.5.1968)	§ 6º - Quando o valor da condenação, ou o arbitrado para fins de custas, exceder o limite de 10 (dez) vezes o salário-mínimo da região, o depósito para fins de recursos será limitado a este valor. (Incluído pela Lei nº 5.442, 24.5.1968)
§ 7o No ato de interposição do agravo de instrumento, o depósito recursal corresponderá a 50% (cinquenta por cento) do valor do depósito do recurso ao qual se pretende destrancar. (Incluído pela Lei nº 12.275, de 2010)	§ 7o No ato de interposição do agravo de instrumento, o depósito recursal corresponderá a 50% (cinquenta por cento) do valor do depósito do recurso ao qual se pretende destrancar.(Incluído pela Lei nº 12.275, de 2010)
§ 8o Quando o agravo de instrumento tem a finalidade de destrancar recurso de revista que se insurge contra decisão que contraria a jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho, consubstanciada nas suas súmulas ou em orientação jurisprudencial, não haverá obrigatoriedade de se efetuar o depósito referido no § 7o deste artigo. (Incluído pela Lei nº 13.015, de 2014)	§ 8o Quando o agravo de instrumento tem a finalidade de destrancar recurso de revista que se insurge contra decisão que contraria a jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho, consubstanciada nas suas súmulas ou em orientação jurisprudencial, não haverá obrigatoriedade de se efetuar o depósito referido no § 7o deste artigo. (Incluído pela Lei nº 13.015, de 2014)
	§ 9º O valor do depósito recursal será reduzido pela metade para entidades sem fins lucrativos, empregadores domésticos, microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte.
	§ 10. São isentos do depósito recursal os beneficiários da justiça gratuita, as entidades filantrópicas e as empresas em recuperação judicial.
	§ 11. O depósito recursal poderá ser substituído por fiança bancária ou seguro garantia judicial.

ALTERAÇÕES NA LEI 6.019/74 (TERCEIRIZAÇÃO)	
LEI N. 6.019/74 (REDAÇÃO ANTERIOR)	**LEI N. 6.019/74 (NOVA REDAÇÃO)**
Art. 4o-A. Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos.	**Art. 4o-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.**
Sem previsão	Art. 4o-C. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4o-A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições: I - relativas a: a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios; b) direito de utilizar os serviços de transporte; c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado; d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir. II - sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço. § 1o Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo. § 2o Nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a 20% (vinte por cento) dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes.

Art. 5o-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos.	**Art. 5o-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal.**

Sem previsão	Art. 5o-C. Não pode figurar como contratada, nos termos do art. 4o-A desta Lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados.
Sem previsão	Art. 5o-D. O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado.

ALTERAÇÕES NA LEI 8.036/90 (FGTS)

LEI N. 8.036/90 (REDAÇÃO ANTERIOR)	LEI N. 8.036/90 (NOVA REDAÇÃO)
Art. 20. A conta vinculada do trabalhador no FGTS poderá ser movimentada nas seguintes situações: I - despedida sem justa causa, inclusive a indireta, de culpa recíproca e de força maior; II - extinção total da empresa, fechamento de quaisquer de seus estabelecimentos, filiais ou agências, supressão de parte de suas atividades, declaração de nulidade do contrato de trabalho nas condições do art. 19-A, ou ainda falecimento do empregador individual sempre que qualquer dessas ocorrências implique rescisão de contrato de trabalho, comprovada por declaração escrita da empresa, suprida, quando for o caso, por decisão judicial transitada em julgado; III - aposentadoria concedida pela Previdência Social; IV - falecimento do trabalhador, sendo o saldo pago a seus dependentes, para esse fim habilitados perante a Previdência Social, segundo o critério adotado para a concessão de pensões por morte. Na falta de dependentes, farão jus ao recebimento do saldo da conta vinculada os seus sucessores previstos na lei civil, indicados em alvará judicial, expedido a requerimento do interessado, independente de inventário ou arrolamento; V - pagamento de parte das prestações decorrentes de financiamento habitacional concedido no âmbito do Sistema Financeiro da Habitação (SFH), desde que: a) o mutuário conte com o mínimo de 3 (três) anos de trabalho sob o regime do FGTS, na mesma empresa ou em empresas diferentes;	Art. 20. A conta vinculada do trabalhador no FGTS poderá ser movimentada nas seguintes situações: I - despedida sem justa causa, inclusive a indireta, de culpa recíproca e de força maior; **I-A - extinção do contrato de trabalho prevista no art. 484-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto- Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943;** - extinção total da empresa, fechamento de quaisquer de seus estabelecimentos, filiais ou agências, supressão de parte de suas atividades, declaração de nulidade do contrato de trabalho nas condições do art. 19-A, ou ainda falecimento do empregador individual sempre que qualquer dessas ocorrências implique rescisão de contrato de trabalho, comprovada por declaração escrita da empresa, suprida, quando for o caso, por decisão judicial transitada em julgado; III - aposentadoria concedida pela Previdência Social; IV - falecimento do trabalhador, sendo o saldo pago a seus dependentes, para esse fim habilitados perante a Previdência Social, segundo o critério adotado para a concessão de pensões por morte. Na falta de dependentes, farão jus ao recebimento do saldo da conta vinculada os seus sucessores previstos na lei civil, indicados em alvará judicial, expedido a requerimento do interessado, independente de inventário ou arrolamento; V - pagamento de parte das prestações decorrentes de financiamento habitacional concedido no âmbito do Sistema Financeiro da Habitação (SFH), desde que: a) o mutuário conte com o mínimo de 3 (três) anos de trabalho sob o regime do FGTS, na mesma empresa ou em empresas diferentes;

b) o valor bloqueado seja utilizado, no mínimo, durante o prazo de 12 (doze)meses; c) o valor do abatimento atinja, no máximo, 80 (oitenta) por cento do montante da prestação; VI - liquidação ou amortização extraordinária do saldo devedor de financiamento imobiliário, observadas as condições estabelecidas pelo Conselho Curador, dentre elas a de que o financiamento seja concedido no âmbito do SFH e haja interstício mínimo de 2 (dois) anos para cada movimentação; VII – pagamento total ou parcial do preço de aquisição de moradia própria, ou lote urbanizado de interesse social não construído, observadas as seguintes condições: (Redação dada pela Lei nº 11.977, de 2009) a) o mutuário deverá contar com o mínimo de 3 (três) anos de trabalho sob o regime do FGTS, na mesma empresa ou empresas diferentes; b) seja a operação financiável nas condições vigentes para o SFH; VIII - quando o trabalhador permanecer três anos ininterruptos, a partir de 1º de junho de 1990, fora do regime do FGTS, podendo o saque, neste caso, ser efetuado a partir do mês de aniversário do titular da conta. (Redação dada pela Lei nº 8.678, de 1993) IX - extinção normal do contrato a termo, inclusive o dos trabalhadores temporários regidos pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974; X - suspensão total do trabalho avulso por período igual ou superior a 90(noventa) dias, comprovada por declaração do sindicato representativo da categoria profissional. XI - quando o trabalhador ou qualquer de seus dependentes for acometido de neoplasia maligna. (Incluído pela Lei nº 8.922, de 1994) XII - aplicação em quotas de Fundos Mútuos de Privatização, regidos pela Lei n°6.385, de 7 de dezembro de 1976, permitida a utilização máxima de 50 % (cinquenta por cento) do saldo existente e disponível em sua conta vinculada do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na data em que exercer a opção. (Incluído pela Lei nº 9.491, de 1997) (Vide Decreto nº 2.430, 1997)	b) o valor bloqueado seja utilizado, no mínimo, durante o prazo de 12 (doze)meses; c) o valor do abatimento atinja, no máximo, 80 (oitenta) por cento do montante da prestação; VI - liquidação ou amortização extraordinária do saldo devedor de financiamento imobiliário, observadas as condições estabelecidas pelo Conselho Curador, dentre elas a de que o financiamento seja concedido no âmbito do SFH e haja interstício mínimo de 2 (dois) anos para cada movimentação; VII – pagamento total ou parcial do preço de aquisição de moradia própria, ou lote urbanizado de interesse social não construído, observadas as seguintes condições: (Redação dada pela Lei nº 11.977, de 2009) a) o mutuário deverá contar com o mínimo de 3 (três) anos de trabalho sob o regime do FGTS, na mesma empresa ou empresas diferentes; b) seja a operação financiável nas condições vigentes para o SFH; VIII - quando o trabalhador permanecer três anos ininterruptos, a partir de 1º de junho de 1990, fora do regime do FGTS, podendo o saque, neste caso, ser efetuado a partir do mês de aniversário do titular da conta. (Redação dada pela Lei nº 8.678, de 1993) IX - extinção normal do contrato a termo, inclusive o dos trabalhadores temporários regidos pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974; X - suspensão total do trabalho avulso por período igual ou superior a 90(noventa) dias, comprovada por declaração do sindicato representativo da categoria profissional. XI - quando o trabalhador ou qualquer de seus dependentes for acometido de neoplasia maligna. (Incluído pela Lei nº 8.922, de 1994) XII - aplicação em quotas de Fundos Mútuos de Privatização, regidos pela Lei n°6.385, de 7 de dezembro de 1976, permitida a utilização máxima de 50 % (cinquenta por cento) do saldo existente e disponível em sua conta vinculada do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na data em que exercer a opção. (Incluído pela Lei nº 9.491, de 1997) (Vide Decreto nº 2.430, 1997)

XIII - quando o trabalhador ou qualquer de seus dependentes for portador do vírus HIV; (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)	XIII - quando o trabalhador ou qualquer de seus dependentes for portador do vírus HIV; (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)
XIV - quando o trabalhador ou qualquer de seus dependentes estiver em estágio terminal, em razão de doença grave, nos termos do regulamento; (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)	XIV - quando o trabalhador ou qualquer de seus dependentes estiver em estágio terminal, em razão de doença grave, nos termos do regulamento; (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)
XV - quando o trabalhador tiver idade igual ou superior a setenta anos. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)	XV - quando o trabalhador tiver idade igual ou superior a setenta anos. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)
XVI - necessidade pessoal, cuja urgência e gravidade decorra de desastre natural, conforme disposto em regulamento, observadas as seguintes condições: (Incluído pela Lei nº 10.878, de 2004) Regulamento	XVI - necessidade pessoal, cuja urgência e gravidade decorra de desastre natural, conforme disposto em regulamento, observadas as seguintes condições: (Incluído pela Lei nº 10.878, de 2004) Regulamento
a) o trabalhador deverá ser residente em áreas comprovadamente atingidas de Município ou do Distrito Federal em situação de emergência ou em estado de calamidade pública, formalmente reconhecidos pelo Governo Federal; (Incluído pela Lei nº 10.878, de 2004)	a) o trabalhador deverá ser residente em áreas comprovadamente atingidas de Município ou do Distrito Federal em situação de emergência ou em estado de calamidade pública, formalmente reconhecidos pelo Governo Federal; (Incluído pela Lei nº 10.878, de 2004)
b) a solicitação de movimentação da conta vinculada será admitida até 90(noventa) dias após a publicação do ato de reconhecimento, pelo Governo Federal, da situação de emergência ou de estado de calamidade pública; e (Incluído pela Lei nº 10.878, de 2004)	b) a solicitação de movimentação da conta vinculada será admitida até 90(noventa) dias após a publicação do ato de reconhecimento, pelo Governo Federal, da situação de emergência ou de estado de calamidade pública; e(Incluído pela Lei nº 10.878, de 2004)
c) c) o valor máximo do saque da conta vinculada será definido na forma do regulamento. (Incluído pela Lei nº 10.878, de 2004)	c) o valor máximo do saque da conta vinculada será definido na forma do regulamento. (Incluído pela Lei nº 10.878, de 2004)
XVII - integralização de cotas do FI-FGTS, respeitado o disposto na alínea i do inciso XIII do art. 5o desta Lei, permitida a utilização máxima de 30% (trinta por cento) do saldo existente e disponível na data em que exercer a opção. (Redação dada pela Lei nº 12.087, de 2009)	XVII - integralização de cotas do FI-FGTS, respeitado o disposto na alínea i do inciso XIII do art. 5o desta Lei, permitida a utilização máxima de 30% (trinta por cento) do saldo existente e disponível na data em que exercer a opção. (Redação dada pela Lei nº 12.087, de 2009)
- quando o trabalhador com deficiência, por prescrição, necessite adquirir órtese ou prótese para promoção de acessibilidade e de inclusão social.	- quando o trabalhador com deficiência, por prescrição, necessite adquirir órtese ou prótese para promoção de acessibilidade e de inclusão social.

ALTERAÇÕES NA LEI 8.212/91 (SEGURIDADE SOCIAL)	
LEI N. 8.212/91 (REDAÇÃO ANTERIOR)	**LEI N. 8.212/91 (NOVA REDAÇÃO)**
Art. 28. Entende-se por salário-de-contribuição: (…) § 8º Integram o salário-de-contribuição pelo seu valor total: (Redação dada pela Lei nº 9.528, de 10.12.97) (Vide Lei nº 13.189, de 2015) Vigência a) o total das diárias pagas, quando excedente a cinquenta por cento da remuneração mensal; (Incluída pela Lei nº 9.528, de 10.12.97) b) (VETADO) (Incluída pela Lei nº 9.528, de 10.12.97) § 9º Não integram o salário-de-contribuição para os fins desta Lei, exclusivamente: (Redação dada pela Lei nº 9.528, de 10.12.97) a) os benefícios da previdência social, nos termos e limites legais, salvo o salário-maternidade; (Redação dada pela Lei nº 9.528, de 10.12.97). as ajudas de custo e o adicional mensal recebidos pelo aeronauta nos termos da Lei nº 5.929, de 30 de outubro de 1973; c) a parcela "in natura" recebida de acordo com os programas de alimentação aprovados pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social, nos termos da Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976; d) as importâncias recebidas a título de férias indenizadas e respectivo adicional constitucional, inclusive o valor correspondente à dobra da remuneração de férias de que trata o art. 137 da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT; (Redação dada pela Lei nº 9.528, de 10.12.97). e) as importâncias: (Incluída pela Lei nº 9.528, de 10.12.97 1. previstas no inciso I do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias;	Art. 28. Entende-se por salário-de-contribuição: (…) **§ 8º Revogado** **a) Revogada** **b)** (VETADO) (Incluída pela Lei nº 9.528, de 10.12.97) § 9º Não integram o salário-de-contribuição para os fins desta Lei, exclusivamente: (Redação dada pela Lei nº 9.528, de 10.12.97) a) os benefícios da previdência social, nos termos e limites legais, salvo o salário-maternidade; (Redação dada pela Lei nº 9.528, de 10.12.97). b) as ajudas de custo e o adicional mensal recebidos pelo aeronauta nos termos da Lei nº 5.929, de 30 de outubro de 1973; a parcela "in natura" recebida de acordo com os programas de alimentação aprovados pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social, nos termos da Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976; d) as importâncias recebidas a título de férias indenizadas e respectivo adicional constitucional, inclusive o valor correspondente à dobra da remuneração de férias de que trata o art. 137 da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT; (Redação dada pela Lei nº 9.528, de 10.12.97). e) as importâncias: (Incluída pela Lei nº 9.528, de 10.12.97 1. previstas no inciso I do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias;

2. relativas à indenização por tempo de serviço, anterior a 5 de outubro de 1988,do empregado não optante pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço-FGTS;	2. relativas à indenização por tempo de serviço, anterior a 5 de outubro de 1988,do empregado não optante pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço-FGTS;
3. recebidas a título da indenização de que trata o art. 479 da CLT;	3. recebidas a título da indenização de que trata o art. 479 da CLT;
4. recebidas a título da indenização de que trata o art. 14 da Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973;	4. recebidas a título da indenização de que trata o art. 14 da Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973;
5. recebidas a título de incentivo à demissão;	5. recebidas a título de incentivo à demissão;
6. recebidas a título de abono de férias na forma dos arts. 143 e 144 da CLT;(Redação dada pela Lei nº 9.711, de 1998).	6. recebidas a título de abono de férias na forma dos arts. 143 e 144 da CLT;(Redação dada pela Lei nº 9.711, de 1998).
7. recebidas a título de ganhos eventuais e os abonos expressamente desvinculados do salário; (Redação dada pela Lei nº 9.711, de 1998).	7. recebidas a título de ganhos eventuais e os abonos expressamente desvinculados do salário; (Redação dada pela Lei nº 9.711, de 1998).
8. recebidas a título de licença-prêmio indenizada; (Redação dada pela Lei nº 9.711, de 1998).	8. recebidas a título de licença-prêmio indenizada; (Redação dada pela Lei nº 9.711, de 1998).
9. recebidas a título da indenização de que trata o art. 9º da Lei nº 7.238, de 29 de outubro de 1984; (Redação dada pela Lei nº 9.711, de 1998).	9. recebidas a título da indenização de que trata o art. 9º da Lei nº 7.238, de 29 de outubro de 1984; (Redação dada pela Lei nº 9.711, de 1998).
f) a parcela recebida a título de vale-transporte, na forma da legislação própria;	f) a parcela recebida a título de vale-transporte, na forma da legislação própria;
g) a ajuda de custo, em parcela única, recebida exclusivamente em decorrência de mudança de local de trabalho do empregado, na forma do art. 470 da CLT; (Redação dada pela Lei nº 9.528, de 10.12.97).	g) a ajuda de custo, em parcela única, recebida exclusivamente em decorrência de mudança de local de trabalho do empregado, na forma do art. 470 da CLT; (Redação dada pela Lei nº 9.528, de 10.12.97).
h) as diárias para viagens, desde que não excedam a 50% (cinquenta por cento)da remuneração mensal;	**h) as diárias para viagens;**
i) a importância recebida a título de bolsa de complementação educacional de estagiário, quando paga nos termos da Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977;	**i)** a importância recebida a título de bolsa de complementação educacional de estagiário, quando paga nos termos da Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977;
j) a participação nos lucros ou resultados da empresa, quando paga ou creditada de acordo com lei específica;	**j)** a participação nos lucros ou resultados da empresa, quando paga ou creditada de acordo com lei específica;
l) o abono do Programa de Integração Social-PIS e do Programa de Assistência ao Servidor Público-PASEP; (Incluída pela Lei nº 9.528, de 10.12.97)	l) o abono do Programa de Integração Social-PIS e do Programa de Assistência ao Servidor Público-PASEP; (Incluída pela Lei nº 9.528, de 10.12.97)

m) os valores correspondentes a transporte, alimentação e habitação fornecidos pela empresa ao empregado contratado para trabalhar em localidade distante da de sua residência, em canteiro de obras ou local que, por força da atividade, exija deslocamento e estada, observadas as normas de proteção estabelecidas pelo Ministério do Trabalho; (Incluída pela Lei nº 9.528, de 10.12.97)	m) os valores correspondentes a transporte, alimentação e habitação fornecidos pela empresa ao empregado contratado para trabalhar em localidade distante da de sua residência, em canteiro de obras ou local que, por força da atividade, exija deslocamento e estada, observadas as normas de proteção estabelecidas pelo Ministério do Trabalho; (Incluída pela Lei nº 9.528, de 10.12.97)
n) a importância paga ao empregado a título de complementação ao valor do auxílio-doença, desde que este direito seja extensivo à totalidade dos empregados da empresa; (Incluída pela Lei nº 9.528, de 10.12.97)	n) a importância paga ao empregado a título de complementação ao valor do auxílio-doença, desde que este direito seja extensivo à totalidade dos empregados da empresa; (Incluída pela Lei nº 9.528, de 10.12.97)
o) as parcelas destinadas à assistência ao trabalhador da agroindústria canavieira, de que trata o art. 36 da Lei nº 4.870, de 1º de dezembro de 1965; (Incluída pela Lei nº 9.528, de 10.12.97).	o) as parcelas destinadas à assistência ao trabalhador da agroindústria canavieira, de que trata o art. 36 da Lei nº 4.870, de 1º de dezembro de 1965; (Incluída pela Lei nº 9.528, de 10.12.97).
p) o valor das contribuições efetivamente pago pela pessoa jurídica relativo a programa de previdência complementar, aberto ou fechado, desde que disponível à totalidade de seus empregados e dirigentes, observados, no que couber, os arts. 9º e 468 da CLT; (Incluída pela Lei nº 9.528, de 10.12.97)	p) o valor das contribuições efetivamente pago pela pessoa jurídica relativo programa de previdência complementar, aberto ou fechado, desde que disponível à totalidade de seus empregados e dirigentes, observados, no que couber, os arts. 9º e 468 da CLT; (Incluída pela Lei nº 9.528, de 10.12.97)
q) o valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio da empresa ou por ela conveniado, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, despesas médico-hospitalares e outras similares, desde que a cobertura abranja a totalidade dos empregados e dirigentes da empresa; (Incluída pela Lei nº 9.528, de 10.12.97)	q) **o valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio da empresa ou por ela conveniado, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares;**
r) o valor correspondente a vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos ao empregado e utilizados no local do trabalho para prestação dos respectivos serviços; (Incluída pela Lei nº 9.528, de 10.12.97)	r) o valor correspondente a vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos ao empregado e utilizados no local do trabalho para prestação dos respectivos serviços; (Incluída pela Lei nº 9.528, de 10.12.97)
s) o ressarcimento de despesas pelo uso de veículo do empregado e o reembolso creche pago em conformidade com a legislação trabalhista, observado o limite máximo de seis anos de idade, quando devidamente comprovadas as despesas realizadas; (Incluída pela Lei nº 9.528, de 10.12.97)	s) o ressarcimento de despesas pelo uso de veículo do empregado e o reembolso creche pago em conformidade com a legislação trabalhista, observado o limite máximo de seis anos de idade, quando devidamente comprovadas as despesas realizadas; (Incluída pela Lei nº 9.528, de 10.12.97)

t) o valor relativo a plano educacional, ou bolsa de estudo, que vise à educação básica de empregados e seus dependentes e, desde que vinculada às atividades desenvolvidas pela empresa, à educação profissional e tecnológica de empregados, nos termos da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e: (Redação dada pela Lei nº 12.513, de 2011)	t) o valor relativo a plano educacional, ou bolsa de estudo, que vise à educação básica de empregados e seus dependentes e, desde que vinculada às atividades desenvolvidas pela empresa, à educação profissional e tecnológica de empregados, nos termos da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e: (Redação dada pela Lei nº 12.513, de 2011)
1. não seja utilizado em substituição de parcela salarial; e (Incluído pela Lei nº 12.513, de 2011)	1. não seja utilizado em substituição de parcela salarial; e (Incluído pela Lei nº 12.513, de 2011)
2. o valor mensal do plano educacional ou bolsa de estudo, considerado individualmente, não ultrapasse 5% (cinco por cento) da remuneração do segurado a que se destina ou o valor correspondente a uma vez e meia o valor do limite mínimo mensal do salário-de-contribuição, o que for maior; (Incluído pela Lei nº 12.513, de 2011)	2. o valor mensal do plano educacional ou bolsa de estudo, considerado individualmente, não ultrapasse 5% (cinco por cento) da remuneração do segurado a que se destina ou o valor correspondente a uma vez e meia o valor do limite mínimo mensal do salário-de-contribuição, o que for maior; (Incluído pela Lei nº 12.513, de 2011)
u) a importância recebida a título de bolsa de aprendizagem garantida ao adolescente até quatorze anos de idade, de acordo com o disposto no art. 64 da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990; (Alínea acrescentada pela Lei nº 9.528, de 10.12.97)	u) a importância recebida a título de bolsa de aprendizagem garantida ao adolescente até quatorze anos de idade, de acordo com o disposto no art. 64 da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990; (Alínea acrescentada pela Lei nº 9.528, de 10.12.97)
v) os valores recebidos em decorrência da cessão de direitos autorais; (Alínea acrescentada pela Lei nº 9.528, de 10.12.97)	v) os valores recebidos em decorrência da cessão de direitos autorais; (Alínea acrescentada pela Lei nº 9.528, de 10.12.97)
x) o valor da multa prevista no § 8º do art. 477 da CLT. (Alínea acrescentada pela Lei nº 9.528, de 10.12.97)	x) o valor da multa prevista no § 8º do art. 477 da CLT. (Alínea acrescentada pela Lei nº 9.528, de 10.12.97)
y) o valor correspondente ao vale-cultura. (Incluído pela Lei nº 12.761, de 2012)	y) o valor correspondente ao vale-cultura. (Incluído pela Lei nº 12.761,de 2012)
	z) **os prêmios e os abonos. (NR)**

CAPITALISMO, TRABALHO E EMPREGO: ENTRE OS PARADIGMAS DA DESTRUIÇÃO E OS CAMINHOS DA RECONSTRUÇÃO

Luiz Eduardo Gunther

O trabalho do Ministro do Tribunal Superior do Trabalho e Professor Universitário Mauricio Godinho Delgado está composto de uma introdução e de cinco capítulos. No primeiro capítulo trata da globalização e da hegemonia: cenários para a desconstrução do primado do trabalho e do emprego no capitalismo contemporâneo. No segundo capítulo avalia o fim do trabalho e do emprego no capitalismo atual, indagando se é realidade ou mito. No capítulo terceiro debruça-se sobre o capitalismo sem reciprocidade, dissertando sobre a política pública de destruição do emprego. No quarto capítulo considera como desafio brasileiro o Direito do Trabalho e a inclusão social. No último capítulo, quinto, aprofunda-se no desemprego como estratégia no capitalismo de finanças.

O conceito de globalização e seus pressupostos e requisitos constituem exposição inicial para tratar da derruição (ainda que relativa) do pensamento crítico na recente hegemonia político-cultural capitalista.

Desnuda, a seguir, as condições do "desemprego estrutural" por intermédio do estudo do mundo do trabalho na conjuntura capitalista da virada dos séculos XX e XXI. Passa pela Terceira Revolução Industrial, com suas inovações e alterações tecnológicas, para observar a reestruturação empresarial, a acentuação da concorrência capitalista e a matriz intelectual desconstrutivista do primado do trabalho e do emprego. Apresenta uma avaliação crítica sobre as alterações normativas trabalhistas, encerrando o capítulo com a análise de uma omissão singular: o enunciado do fim do emprego no capitalismo atual.

Já no terceiro capítulo reconhece, na política pública de destruição do emprego, traços recorrentes da atual fase cultural, política e econômica do capitalismo. Verifica a existência de uma construção cultural da hegemonia ultraliberal, examinando a montagem de um suposto pensamento único e a fragmentação de parcelas do pensamento crítico, sintetizando com a política



Mauricio Godinho Delgado 3. ed. São Paulo: LTr, 2017

pública de destruição do emprego.

No quarto capítulo apresenta, como desafio brasileiro, a presença do Direito do Trabalho e a inclusão social. Trata do papel do Direito do Trabalho no capitalismo e da recusa brasileira à sua generalização e consequente exclusão das grandes maiorias. Assevera o papel do Direito do Trabalho como instrumento de civilização e de inclusão socioeconômica deflagrada no século XXI, no Brasil, pelo caminho da relação de emprego. Encerra o capítulo com o exame da retomada da regressão ultraliberalista no Direito do Trabalho brasileiro por meio de preceitos trabalhistas restritivos como uma lógica jurídica regressiva.

No último capítulo trata do desemprego e de seus efeitos na economia, na sociedade e na democracia, das inconsistências nas explicações correntes para sua existência, de seus fatores principais de produção e de seu incremento no capitalismo.

Afirma o autor, em sua introdução, que o trabalho, e especialmente o emprego, tornaram-se o mais importante instrumento de afirmação individual, social e econômica da larga maioria das pessoas na sociedade capitalista a partir da metade do século XIX, e, mais acentuadamente, no século XX. Por isso, aduz o escritor, trata-se de estudar como a ideia do valor do trabalho passou a ser cuidadosamente fustigada e desconstruída nas últimas décadas, sem que aparentemente se aperceba da lógica fria desse processo de destruição (p. 11).

No item que trata da lógica jurídica regressiva, assevera que a recidiva, desde 2016, no Brasil, do pensamento e ideário ultraliberalistas antissociais e excludentes pode, sem dúvida, instigar a uma regressão social, econômica, jurídica, institucional e cultural no País de enormes proporções (p. 152).

O livro desse grande autor brasileiro permite melhor compreender o que aconteceu (e está acontecendo) com o Direito do Trabalho no Brasil, que desaguou na Reforma Trabalhista de 2017. Leitura indispensável!

CLT COMPARADA COM A REFORMA TRABALHISTA

Luiz Eduardo Gunther

A denominada Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467, de 13.07.2017) altera a Consolidação das Leis do Trabalho, trazendo profundas modificações nas relações de trabalho no País.

Modificam-se mais de cem dispositivos da CLT, provocando impactos em mais de setenta grandes temas afetos ao Direito Material do Trabalho, ao Direito Processual do Trabalho, ao Direito Sindical e ao Direito Administrativo do Trabalho.

O impacto dessas alterações no cotidiano dos trabalhadores e empresários e de todos aqueles que operam as leis trabalhistas é inegável.

A obra que se analisa contém um índice alfabético-temático das novidades promovidas, separado de acordo com o Direito Material e o Direito Processual do Trabalho, facilitando a busca pelos temas que passaram por modificações.

O conteúdo da CLT foi disposto de maneira que o leitor perceba, de imediato, as alterações do texto: os dispositivos que sofreram impactos pela Reforma Trabalhista estão divididos em duas colunas (nova redação e antiga redação); os que ficaram inalterados são apresentados em apenas uma coluna.

A obra tem como característica apresentar as novidades implantadas com destaques na cor azul e os trechos suprimidos sublinhados em preto. A utilização desses recursos gráficos possibilita que se identifique mais rapidamente (e precisamente) quais trechos foram modificados.

Apresentam-se, ao final da obra, todas as Súmulas e Orientações Jurisprudenciais do Tribunal Superior do Trabalho, separadas por assunto, eis que cumprem verdadeiro papel uniformizador da jurisprudência.



CLT Comparada com a Reforma Trabalhista
Organizadores: Élisson Miessa, Henrique Correia,
Raphael Miziara e Breno Lenza
Salvador: JusPodivm, 2017

LIÇÕES DE DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO

Luiz Eduardo Gunther

O trabalho apresenta treze capítulos e um apêndice. O primeiro capítulo denomina-se "Apontamentos sobre a Lei n. 13.015/20174 e impactos no sistema recursal trabalhista". O segundo trata dos "Aspectos da prova ilícita no processo trabalhista brasileiro". O terceiro estuda o "Assédio moral no Direito do Trabalho". O quarto direciona-se ao exame do "Assédio sexual no Direito do Trabalho" O quinto preleciona um "Combate à jurisprudência defensiva dos Tribunais do Trabalho. Art. 10 da IN n. 39/2016 do TST". O sexto manifesta-se sobre a "Competência territorial das Varas do Trabalho para o dissidio individual". O sétimo trata do "CPC de 2015 e alguns impactos no processo do trabalho". O oitavo aprofunda o tema do dano moral trabalhista e a tarifação de sua indenização. O nono examina o direito de greve e o interdito proibitório. O décimo estuda o incidente de desconsideração da personalidade jurídica no processo do trabalho. O décimo primeiro aprofunda-se sobre o tema "O juiz do trabalho e o exercício da função jurisdicional". O décimo segundo apresenta notas sobre a ação rescisória no processo do trabalho na perspectiva do CPC de 2015. O décimo terceiro estuda o princípio da primazia da decisão de mérito no processo do trabalho em primeiro grau de jurisdição. O décimo quarto apresenta reflexões sobre o direito intertemporal em face do CPC de 2015.

Em apêndice, traz o livro análise sobre o conceito de justiça, apresentando o Código de Ética da Magistratura.

Consoante registra a contracapa do livro, trata-se de obra marcante pela heterogeneidade, dimensão e qualidade da abordagem. Ao dissertar, por exemplo, sobre a prova ilícita, examina a validade das câmeras de vídeo, interceptação telefônica e gravação clandestina. Com a autoridade de Ministro Decano do TST e Presidente da Comissão de Jurisprudência, o autor discorre sobre os temas de forma clara, objetiva, didática e densa. Ilustra a exposição com exemplos práticos, sob a perspectiva da jurisprudência do TST.



Autor: João Oreste Dalazen
São Paulo: LTr, 2017

Associados da Amatra IX Comentam pontos Polêmicos da Reforma Trabalhista

Os associados Cassio Colombo Filho e Roberto Dala Barba Filho participaram ao vivo do Bom Dia Paraná e comentaram os principais pontos da Reforma Trabalhista aprovada ontem (11/7) no Senado Federal. Clique nas imagens abaixo para assistir às entrevistas dos magistrados.

https://glo.bo/2sQrED3

https://glo.bo/2vd9axe

Fonte:
AMATRA9

Associado da Amatra IX responde perguntas sobre a Reforma Trabalhista

O associado Roberto Dala Barba Filho participou ao vivo do Paraná TV (18/07) e respondeu algumas perguntas enviadas ao programa por telespectadores e internautas, sobre pontos da Reforma Trabalhista aprovada no dia 11/07 no Senado Federal. Clique na imagen abaixo para assistir à entrevista do magistrado.

http://g1.globo.com/pr/parana/paranatv-1edicao/videos/t/edicoes/v/parana-tv-tira-duvidas-sobre-a-reforma-trabalhista/6015453/

Banda B discute Reforma Trabalhista; O que esperar das mudanças aprovadas por Temer? Ouça

O associado Célio Horst Waldraff, desembargador do TRT da 9ª Região, participou no último domingo (16/7) de debate sobre a Reforma Trabalhista na Rádio Band B, que também contou com o advogado Hélio Gomes Coelho Júnior, e a presidente da CUT Paraná, Regina Cruz.

http://www.bandab.com.br/jornalismo/banda-b-discute-reforma-trabalhista-o-que-esperar-das-mudancas-aprovadas-por-temer-ouca/

Presidente da Amatra IX Comenta Reforma Trabalhista em Programa de TV

O presidente da Amatra IX e diretor de Assuntos Legislativos da Anamatra, Paulo da Cunho Boal, participou sábado (22/7) do programa Tarobá Entrevista, que vai ao ar em Londrina e Cascavel pela emissora filiada à Rede Bandeirantes. O magistrado comentou as mudanças na legislação com a aprovação da Reforma Trabalhista sancionada no último dia 13.
Confira a íntegra da entrevista nos links abaixo:

Bloco 1 - https://youtu.be/nhbCSFcKo6c
Bloco 2 - https://youtu.be/Ugobc_zn4JA

Em junho do ano passado, Paulo Boal esteve nos estúdios da TV Tarobá de Londrina e conversou sobre os reflexos da crise econômica no aumento do número de processos ajuizados na Justiça do Trabalho e temas relacionados.

http://www.amatra9.org.br/entrevista-presidente-da-amatra-ix-participa-do-programa-jogo-aberto/

Reforma trabalhista também afeta operações empresariais, diz banca

27 de julho de 2017, 7h36

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

A partir disso, a equipe trabalhista do escritório DDSA Advogados listou os principais impactos que a reforma trabalhista terá sobre operações entre empresas.

Veja abaixo:

1. Alteração da definição de grupo econômico

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

2. Responsabilidade trabalhista na sucessão de empregadores

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

3. Desconsideração da personalidade jurídica

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

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

4. Limitação da responsabilidade trabalhista do sócio retirante

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

comprovada fraude na alteração societária, o sócio retirante responderá de forma solidária com os demais.

5. Demissão em massa

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

6. Relativização da hipossuficiência do trabalhador

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

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

7. Possibilidade de quitação anual das obrigações trabalhista

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

8. Rescisão de contrato de trabalho por acordo recíproco

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

9. Homologação judicial de acordo – jurisdição voluntária

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

Revista Consultor Jurídico, 27 de julho de 2017, 7h36

O pagamento das custas da causa e os honorários do advogado da empresa devem ser pagos se o trabalhador perder total ou parcialmente a ação.

Fonte: Folha de S.Paulo

Os trabalhadores que hoje têm processos na Justiça contra empregadores podem ter que pagar as custas da causa e os honorários do advogado da empresa caso percam total ou parcialmente a ação.
A nova regra foi estabelecida pela reforma trabalhista e entrará em vigor em novembro, mas pode ser aplicada pelos juízes nas sentenças relativas aos casos que tramitam atualmente, afirmam o governo, o Ministério Público e a principal associação da magistratura do trabalho.

A Justiça do Trabalho tem 2,4 milhões de processos ainda não julgados, dos quais 1,9 milhão estão na primeira instância. As pessoas envolvidas nessas ações dependerão da decisão do juiz para saber se terão custos extras.

"Estará na mão do juiz. A ação estando em curso, ele a principio deverá aplicar a lei. Mas é a autonomia dele de como aplicar", afirmou Admilson Moreira, assessor especial do Ministério do Trabalho.

De acordo com as regras atuais, os trabalhadores não pagam despesas processuais e tampouco honorários dos advogados dos empregadores.

O presidente da Anamatra (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho), Guilherme Feliciano, concorda. Segundo ele, a cobrança desses novos custos "vai depender da cabeça e do entendimento de cada juiz".

Na opinião de Feliciano, seria "extremamente injusta" a cobrança de novos custos nos processos em andamento. "Quem ingressou com a ação nem sequer imaginava essa novidade", disse. "Eu diria que resta às pessoas confiarem no juiz do trabalho e na interpretação que fará disso."

MUDANÇAS

Com a reforma, só poderá pedir o benefício da Justiça gratuita e se livrar do pagamento das custas do processo quem tiver salário equivalente a no máximo 40% do teto do INSS (Instituto Nacional do Seguro Social), o que hoje corresponde a R$ 2.212.

AGUARDANDO DECISÃO

Ações pendentes de julgamento na Justiça do Trabalho

Varas do Trabalho: 1ª instância - 1.872.175
Tribunais regionais: 2ª instância - 374.657
TST: Tribunal Superior do Trabalho - 207.074

Total de processos: 2,45 milhões

Mesmo quem tiver direito a Justiça gratuita, entretanto, terá que pagar o valor da perícia, se for necessária. A realização de perícia é obrigatória, por exemplo, quando um trabalhador alega que adquiriu uma doença por causa do trabalho. O custo de uma perícia médica em São Paulo hoje fica em torno de R$ 5.000, segundo Feliciano.

O trabalhador também pode ficar responsável pelos chamados honorários de sucumbência, o valor pago pela parte que perde a ação ao advogado de quem vencer.

O MPT (Ministério Público do Trabalho) entende que essas mudanças são inconstitucionais e vai trabalhar para derrubá-las no STF (Supremo Tribunal Federal).

"A reforma veio com o argumento de reduzir insegurança jurídica e reduzir o numero de ações trabalhistas, mas é recheada de normas de aplicação que suscitam duvidas quanto à constitucionalidade", disse o procurador do Trabalho Rafael Marques.

Essa mudança relativa aos custos da ação é o que os especialistas chamam de mudança "processual". Esse tipo de alteração na lei deve ter aplicação imediata, de acordo com o MPT e a Anamatra.

Há um entendimento, no entanto, de que as leis processuais com "efeitos materiais" podem ter um tratamento diferente. "É isso que será objeto de discussão nos vários juízos trabalhistas", afirmou o juiz Feliciano.

A reforma trabalhista, que altera mais de cem pontos da atual lei, foi sancionada pelo presidente Michel Temer na semana passada. O governo defende as mudanças argumentando que elas vão modernizar o mercado de trabalho e impulsionar a criação de empregos formais no país. Para os críticos da reforma, as novas regras precarizam as relações de trabalho.

Lei da Terceirização não se aplica a contratos encerrados antes de sua vigência

A Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho decidiu, nesta quinta-feira (3), que, nos contratos de trabalho celebrados e encerrados antes da entrada em vigor da Lei 13.429/2017 (Lei das Terceirizações), prevalece o entendimento consolidado na Súmula 331, item I, do TST, no sentido de que a contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços.

O corregedor-geral da Justiça do Trabalho, ministro Renato de Lacerda Paiva, lembrou que este é o primeiro precedente da SDI-1 (órgão responsável pela uniformização da jurisprudência do TST) sobre a aplicação intertemporal da lei. A decisão, assim, "sinaliza para os juízes de primeiro grau e Tribunais Regionais como é que deverão enfrentar a questão". Segundo os ministros, a questão da incidência imediata da nova lei sobre contratos já encerrados vem sendo levantada também nas Turmas.

A decisão se deu em embargos de declaração opostos pela Contax-Mobitel S/A em processo no qual a SDI-1, com base em sua própria jurisprudência, manteve a ilicitude da terceirização de serviços de telemarketing com o Itaú Unibanco S/A, com o entendimento de que os serviços telefônicos de cobrança se inserem na atividade-fim bancária.

Nos embargos, a Contax pediu que a Subseção se manifestasse acerca da entrada em vigor da Lei da Terceirização, especificamente na parte em que acresceu à Lei 6.019/74 (Lei do Trabalho Temporário) dispositivo (parágrafo 2º do artigo 4º-A) que afasta o vínculo de emprego de terceirizados, "qualquer que seja o seu ramo", com a contratante dos serviços. Para a empresa, a nova lei "afasta qualquer ilação de ilicitude na terceirização dos serviços prestados" e "deve ser aplicada de imediato", tendo em vista que a Súmula 331 "vigia no vazio da lei, vazio esse que não mais existe".

Outro ponto sustentado pela prestadora de serviços é o fato de a questão jurídica relativa à terceirização de atividade-fim dos tomadores de serviços é objeto de recurso extraordinário, com repercussão geral reconhecida, perante o Supremo Tribunal Federal. Por isso, pedia o sobrestamento do processo até o julgamento pelo STF.

Decisão

Embora ressaltando não haver omissão, contradição, obscuridade ou erro material na decisão anterior da SDI-1, o relator, ministro João Oreste Dalazen, entendeu necessário o acolhimento dos embargos de declaração para prestar esclarecimentos sobre a matéria, a fim de complementar a posição já firmada. "A entrada em vigor da nova lei, geradora de profundo impacto perante a jurisprudência consolidada do TST, no que alterou substancialmente a Lei do Trabalho Temporário, não se aplica às relações de emprego regidas e extintas sob a égide da lei velha, sob pena de afronta ao direito adquirido do empregado a condições de trabalho muito mais vantajosa", afirmou o ministro Dalazen.

Com relação ao pedido de sobrestamento, o relator observou que, apesar de ter reconhecido a re-

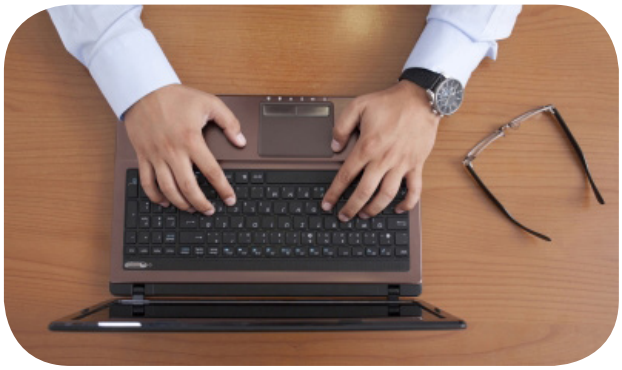
percussão geral da matéria relativa aos parâmetros para a identificação da atividade-fim, o STF não determinou o sobrestamento da tramitação dos processos que tratam do tema. “Em semelhantes circunstâncias, nem a entrada em vigor da Lei 13.429/2017, nem o reconhecimento de Repercussão geral do tema versado no ARE 713211, no âmbito do STF, têm o condão de alterar o entendimento firmado no acórdão ora embargado”, concluiu.
A decisão foi unânime.

Processo: ED-E-ED-RR-1144-53.2013.5.06.0004
Fonte: Tribunal Superior do Trabalho

Seminário
“Diálogos sobre a Reforma Trabalhista”

NORMAS PARA PUBLICAÇÃO – REVISTA ELETRÔNICA

Prezados autores,



A Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Revista Científica de periodicidade mensal é divulgada exclusivamente por meio eletrônico a partir do site www.trt9.jus.br. Adota temática singular a cada edição e se destina a publicar artigos acórdãos, sentenças, condensa entendimentos jurisprudenciais sumulados ou organizados em orientações, resenhas, convida para publicação observadas as seguintes normas.

1. Os artigos ou decisões devem ser encaminhados à análise do Conselho Editorial, para o e-mail **revistaeletronica@trt9.jus.br**

2. Os artigos serão técnico-científicos, focados na área temática de cada edição específica, sendo divulgada a sequência dos temas eleitos pela Escola Judicial do TRT-9ª Região, mediante consulta;

3. Os artigos encaminhados à Revista Eletrônica devem estar digitados na versão do aplicativo Word, fonte Arial, corpo 12, espaçamento entrelinhas 1,5, modelo justificado, com títulos e subtítulos em maiúsculas alinhados à esquerda, em negrito. A primeira lauda conterá o título do artigo, nome, titulação completa do autor, referência acerca da publicação original ou sobre seu ineditismo e uma foto;

4. Os artigos encaminhados à publicação deverão ter de preferência entre 8 e 10 laudas, incluídas as referências bibliográficas. Os artigos conterão citações bibliográficas numeradas, notas de rodapé ordenadas e referências bibliográficas observarão normas vigentes da ABNT, reservando-se o Conselho Editorial da Revista Eletrônica o direito de adaptar eventuais inconsistências, além de estar autorizado a proceder revisões ortográficas, se existentes;

5. A publicação dos artigos não implicará remuneração a seus autores, que ao submeterem o texto à análise autorizam sua eventual publicação, sendo obrigação do Conselho Editorial informá-los assim que divulgada a Revista Eletrônica;

6. O envio de artigos ou decisões não pressupõe automática publicação, sendo sua efetiva adequação ao conteúdo temático de cada edição da Revista Eletrônica pertencente ao juízo crítico-científico do Conselho Editorial, orientado pelo Desembargador que organiza as pesquisas voltadas à publicação.

7. Dúvidas a respeito das normas para publicação serão dirimidas por e-mails encaminhados à **revistaeletronica@trt9.jus.br**

Respeitosamente.

CONSELHO EDITORIAL


TRTPR
ESCOLA JUDICIAL