

# AS PROPOSTAS LEGIFERANTES PARA ALTERAR A REGULAÇÃO TRABALHISTA: ASPECTOS RELEVANTES

José Maurício Fernandes Fariña<sup>1</sup>

## RESUMO

No dia 26 de abril de 2017 a Câmara dos Deputados aprovou o texto final do Projeto de Lei 6.787-B/2016, que dispõe sobre a alteração no Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Em 55 folhas 6 artigos discorrem sobre profunda alteração na Consolidação das Leis do Trabalho. No dia 22/03/2017 a Câmara dos Deputados já havia aprovado o texto final do Projeto de Lei nº 4.303-E de 1998, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências, bem como dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros, ou seja, a regulamentação da terceirização. Sendo que até o fechamento da edição desta revista ainda aguardava a sanção ou veto presidencial. Na esteira há o presente trabalho, Projeto de Emenda Constitucional 300/2016, o Projeto de Lei 4.962/2016 e sobre terceirização os projetos, o PL 4.330/04 e o PLC 30/2015. Em virtude dos artigos não poderem ser extensos e em face da importância e abrangência do Projeto de Lei no. 6.787-B/2016, optamos por apresentar e comentar as mudanças propostas pelo texto final enviado ao Senado Federal, após aprovação pela Câmara dos Deputados em 26 de abril de 2017.

Palavras-chave: Reforma – trabalhista – terceirização – projeto-de-lei – emenda-constitucional

---

<sup>1</sup>. Graduado em direito pela Universidade Federal do Rio de Janeiro, pós graduado em Direito do Trabalho e Previdenciário pela Universidade Estácio de Sá, mestre em Direito Político pelo Instituto Metodista Bennett e mestre em Sistemas de Gestão pela Universidade Federal Fluminense. Professor de Direito desde 2000. Autor de livros de direito do trabalho e previdenciário militar. Advogado militante exclusivamente na área trabalhista desde 1994. Membro das comissões de Direito Ambiental e Direito Previdenciário da OAB- Barra – Rio de Janeiro e professor auxiliar de ensino superior em direito do Centro Universitário Univeritas. <mauricio@advogadosfarina.adv.br>.

## **INTRODUÇÃO**

Com a crise econômica alcançando seu clímax em 2015 a primeira alteração veio pela Medida Provisória no. 680/2015, quando ainda Presidente da República a Excelentíssima Sra. Dilma Russef, já indicando que a tendência seria a ampliação e fortalecimento das relações sindicais através de maior alcance da flexibilização trabalhista. Mesmo após a convenção na Lei, Nº 13.189, de 19 de novembro de 2015, outras iniciativas mais arrojadas davam o tom de uma reforma constitucional e infraconstitucional trabalhista, sob a bandeira da necessária e urgente necessidade de resposta ao grave momento econômico nacional, já no governo do Excelentíssimo Sr. Michel Temer.

A Reforma Trabalhista anunciada diuturnamente nos meios de comunicação constitui uma compilação de projetos de lei de iniciativa da Câmara e do Senado Federais, bem como projeto de emenda constitucional.

Todas essas propostas pretendem, através da alteração das atuais redações legais laborais, permitir a competitividade dos produtos brasileiros e retomada do crescimento econômico do país.

A proposta do presente artigo é trazer aos operadores do direito, estagiários e cidadãos interessados o que está se pretendendo alterar com a Reforma Trabalhista, sendo objeto deste artigo a mais recente aprovação da Câmara dos Deputados Federais, o projeto de lei 6.787-B de 2016.

### **DO PROJETO DE LEI 6.787-B DE 2016**

Aprovada a redação final do projeto de lei no. 6.787-B de 2016 no dia 26 de abril de 2017, o texto tem cinqüenta e cinco páginas, abrigando seis artigos que alteram a CLT nos pontos:

- 1) Configuração de Grupo Econômico

A alteração sutil do parágrafo segundo e a inclusão do parágrafo terceiro no artigo segunda da CLT, resultam na restrição para a configuração de grupo econômico o fato de haver identidade entre os sócios das empresas que se busca responsabilizar solidariamente, desde que também se demonstre interesse e atuação conjunta entre as duas ou mais empresas.

Assim, se um sócio tem uma empresa de calçados e tem uma fábrica de sorvete não haverá configuração de grupo econômico, posto que dificilmente se demonstrará a efetiva comunhão de interesses e atuação conjuntas entre essas empresas.

Há dois efeitos. O primeiro seria a redução da capacidade das ações trabalhistas de lograrem em melhor garantir suas execuções, já que se limitou a configuração de grupo econômico e conseqüentemente a solidariedade de empresas. O segundo seria a preservação de empresas que não são da atividade que estaria com demandas judiciais de arcar com execuções de empresas que haja identidade de sócios, mas que não tinham entre as empresas qualquer interesse e atuação conjunta, dando maior estabilidade empresarial.

## 2) Exceção ao tempo à disposição

Foi acrescido um parágrafo ao artigo 4º da CLT, para alinhar os casos em que não se configura tempo à disposição do empregador, mesmo que ultrapassa o limite de cinco minutos, como excesso a jornada normal de trabalho, nos casos que, por escolha própria, o empregado permanecer no interior da empresa, nos casos de insegurança na via pública, más condições climáticas, exercer atividades particulares, práticas religiosas, descanso, lazer, estudo, alimentação, atividades de relacionamento social, higiene pessoal e a troca não obrigatória de roupa ou uniforme. A permanência do empregado após o expediente para atividades diversas do labor necessidade de regulação, sendo considerada esta iniciativa legislativa positiva, posto que salvaguardou os casos de troca de roupa e uniformes obrigatórios, quando será computado como tempo a disposição do empregador.

## 3) Fontes do Direito do Trabalho, a exclusão da jurisprudência e a intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva

O artigo 8º. recebeu dois parágrafos ao parágrafo único existente. O segundo parágrafo desse artigo explicita que os enunciados e súmulas do TST não poderão restringir direitos ou criar obrigações que não estejam previstos em lei. Aqui o legislador afastou a possibilidade de casos como a Súmula 331, do TST ser aplicada sem existir qualquer legislação sobre terceirização. Quando analisarmos o projeto referente a terceirização comentaremos sobre a tais leis. O terceiro parágrafo limita a intervenção da Justiça do Trabalho na análise das convenções e acordos coletivos, balizando-a pela mínima intervenção na autonomia da vontade coletiva. Aqui nova limitação da análise das convenções e acordos coletivos pela Justiça do Trabalho, que passaria a ater apenas a conformidade com os elementos essenciais do negócio jurídico e se observaria a autonomia da vontade das partes. O viés é a maior autonomia sindical para compatibilizar através de acordos e convenções coletivas a necessidades empresariais e contrabalançar com as demandas da categoria profissional. Neste caso não vislumbro alteração significativa na relação material e processual do trabalho, posto que para a configuração da sucessão de empresas já se exigia a manutenção da mesma atividade, local e era imprescindível

#### 4) sócios retirantes e ordem de preferência na responsabilização

Aqui foi incluído o artigo 10-A na CLT, passando a impor ordem de preferência na responsabilidade pelos créditos trabalhistas, sendo a empresa, os sócios atuais e somente na falta desses será responsabilizado os sócios retirantes e somente se a ação trabalhista for ajuizada até dois anos antes da modificação contratual que retirou o sócio, salvo se comprovada a fraude na alteração societária. Houve evidente restrição aos atos de constrição das ações trabalhistas contra sócios retirantes, pois limitou aos casos previstos em lei, e conseqüentemente prejudica os exeqüentes dessas ações, pois antes se poderia responsabilizar o sócio retirante que figurou no quadro societário durante o contrato laboral.

#### 5) da prescrição trabalhista

O caput artigo 11 da CLT foi atualizado à Constituição Federal/88 que entende pela igualdade de prescrição entre créditos trabalhistas de trabalhadores urbanos e rurais, logo foi revogado os dois incisos do referido artigo que dispunham sobre as

prescrições diferenciadas entre esse dois tipos de trabalhadores. Foi acrescentado o parágrafo segundo e o parágrafo terceiro a esse artigo. O segundo parágrafo praticamente transcreve o entendimento do TST esculpido na Súmula 294, entendendo que a prescrição de prestações sucessivas decorrente de alteração ou descumprimento do pactuado é total, ou seja, se em cinco anos contados da alteração ou lesão não se buscar reparação e mesmo que os efeitos permaneçam nas parcelas após o quinquênio o direito de pleiteá-las estará fulminado pela prescrição total, salvo se o direito decorrer de preceito de lei. O parágrafo terceiro também é um dos casos de transcrição de entendimento sumulado pelo TST, especificamente pela Súmula 268, que passou a ter tipificação legal, disciplinando a interrupção do prazo prescricional através da demonstração da intenção do requerente de buscar a tutela jurisdicional, independente se for ou não competente o juízo, e independentemente da causa que levou a extinção do processo sem julgamento do mérito, mas condicionado a repetição dos pedidos feitos na peça inicial que gerou a interrupção prescricional.

#### 6) Prescrição intercorrente

A prescrição intercorrente decorre de inércia da parte interessada em promover atos processuais que impulsionem o andamento da ação. Inclusão do artigo 11-A disciplina a aparente falta de coerência entre o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho transcrito na Súmula 114 e o entendimento do Supremo Tribunal Federal na Súmula 327, posto que o primeiro não admite a prescrição intercorrente na justiça laboral e o STF admitia tal prescrição. Com a tipificação legal passa a haver a prescrição intercorrente em todos os casos em que o exequente deixar de cumprir determinação judicial por mais de dois anos. Aqui a alteração tem efeito sobre um dos maiores problemas nos processos trabalhistas que é a localização de bens passíveis de constrição para satisfação da execução, cuja busca pelo exequente não tinha prazo e por esse artigo passará a ter.

#### 7) multa administrativa por falta de registro

Foi alterada a redação do artigo 47 da CLT para majorar a multa por falta de registro de empregado, sendo atribuído um valor fixo de R\$ 3.000,00 por cada empregado e nos casos de micro ou pequena empresa o valor fixo seria de R\$ 800,00.

E quanto a reincidência a lei dispõe que poderia o fiscal fazer nova visita em curto prazo e se constatado que continua sem registro aplicar a reincidência, sem que houvesse impeditivo de interpretar tratar-se de dupla visita. A falta de registro é grave e foi tratada com maior rigor pelo legislador. A atualização dos valores das multas suscitadas na lei está prevista no parágrafo segundo do artigo 634 da CLT, alterado por este projeto de lei.

8) multa por não serem informados os dados completos nos documentos típicos de registro de empregados

Foi acrescido o artigo 47-A para estipular multa em valor fixo de R\$ 600,00 por empregado, nos casos não serem informados os dados previstos no parágrafo único artigo 41 da CLT. Aqui mais uma vez se agravou as medidas punitivas aos empregadores que não registram corretamente os empregados e também passou a se penalizar com multa a falta das informações exigidas.

9) jornada itinerante

Houve modificação do parágrafo segundo do artigo 58 da CLT, passando a não haver a previsão de se considerar como tempo à disposição do empregador o despendido pelo empregado desde sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e o seu retorno, quando o empregador fornecia transporte e sendo tal percurso não servido por transporte público regular. Aqui houve uma perda do direito, legalmente previsto, àqueles trabalhadores que percorrem relevantes distâncias até a ocupação do posto de trabalho, como serviços em plataformas marítimas, por exemplo, cujo tempo passa a não ser mais remunerado.

10) Trabalho em regime de tempo parcial

Alterado o artigo 58-A e acrescidos cinco parágrafos aos dois existentes. Passa a se considerar trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem possibilidade de horas extras. Passa a ter a possibilidade de duração de vinte seis horas semanais, com possibilidade horas suplementares limitadas a quatro por semana, sendo essas remuneradas com acréscimo de 50% do

valor da hora normal de trabalho. O parágrafo terceiro repete a previsão Constitucional de remuneração das horas extras acrescida de 50% do valor da hora normal. O parágrafo quarto tem previsão de contratação em regime de tempo parcial para período menor que vinte e seis horas, porém a diferença do quantitativo desses contratos e a carga de vinte e seis horas semanais será considerada horas extras e remuneradas com o acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal. O parágrafo quinto há previsão de compensação do trabalho suplementar até a semana seguinte, ou o pagamento das horas extras na folha de pagamento. O parágrafo sexto permite a “venda” de um terço das férias. O parágrafo sétimo modifica a proporcionalidade desse contrato especial para que as férias sigam a mesma sistemática dos contratos de tempo integral, prevista no artigo 130 da CLT.

#### 11) Limite da realização de horas extras diárias, compensação e bando de horas

Houve alteração do caput do artigo 59 da CLT, para se substituir a expressão contrato coletivo de trabalho por convenção ou acordo coletivo de trabalho. Já havia a possibilidade de prorrogação das horas mediante simples acordo entre empregado e empregador. O parágrafo primeiro atualizou o acréscimo das horas extras para no mínimo 50% do valor da hora normal. O parágrafo terceiro acresceu a redação a observância do parágrafo quinto. O parágrafo quinto prevê a possibilidade de criação de bando de horas extras mediante acordo individual escrito, desde que limitada a compensação as horas extras laboradas e registradas nesse banco, em até seis meses. O parágrafo sexto passa a permitir a compensação de jornadas dentro do próprio mês, sem a necessidade de acordo por escrito. Aqui houve profunda mudança, pois não se trata apenas de compensar horas extras, mas de total liberdade de compensação da duração de trabalho, desde que dentro do próprio mês. Foi incluído o artigo 59-B que dispõe que a falta de cumprimento dos preceitos que autorizam a compensação de jornada, inclusive àquelas decorrentes de acordos tácitos, impõe ao empregador somente o pagamento do adicional de horas extras. E no parágrafo único há a ressalva que as horas extras habitualmente prestadas não descaracteriza o banco de horas ou impossibilita a compensação de jornada.

#### 12) Escala 12 x 36

Foi incluído o artigo 59-A que passa a permitir a escala 12 x 36 mediante previsão em acordo individual escrito ou norma coletiva e respeitando o intervalo intrajornada. O parágrafo único impõe que o valor pago mensalmente aos trabalhadores que laborem nessa escala já estaria remunerando o repouso semanal remunerado, os feriados, considerando compensados, como também as prorrogações decorrentes das jornadas noturna reduzidas, àqueles que trabalharem em escala noturna. Aqui houve uma grande modificação, pois igualou em termos de remuneração, por exemplo, a jornada diária das 7 horas até 19 horas, com as das 19 horas até 7 horas, suprimindo o direito a jornada noturna reduzida e ao pagamento do adicional pelo labor nos feriados. Foi acrescentado o parágrafo único ao artigo 60 da CLT para que não seja aplicada a licença prévia às jornadas de 12x 36.

#### 13) comunicação nos casos de prorrogação por força maior

Foi alterado o parágrafo primeiro do artigo 61 passando a não mais exigir a comunicação à autoridade competente em matéria do trabalho.

#### 14) O teletrabalho

Foi acrescentado o inciso III no artigo 62 para excluir do regime de duração do contrato de trabalho o teletrabalho.

#### 15) intervalo intrajornada não concedido

Foi modificado o parágrafo quarto do artigo 71 para considerar o tempo suprimido de intervalo para descanso e refeição tem natureza indenizatória e deve ser pago com o acréscimo de 50% do valor da hora normal. Aqui o legislador divergiu de boa parte a jurisprudência que entendia tal supressão como sendo hora extra e conseqüentemente integrando na apuração de férias, décimo terceiro, etc. Mas entendemos ter sido importante a alteração. Observe-se ainda que somente o tempo suprimido foi deferido, ou seja, se deveria o empregado ter uma hora de intervalo intrajornada e tinha 20 minutos, lhe será devido apenas 40 minutos e não uma hora.

#### 16) Um capítulo exclusivo para o teletrabalho



Foi criado o capítulo II-A para disciplinar o teletrabalho. O artigo 75-B conceitua o teletrabalho como 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, não sendo descaracterizado se for exigido o comparecimento desse empregado ao estabelecimento do empregador para realização de atividades específicas, conforme parágrafo único desse artigo. Essa modalidade deverá constar expressamente em contrato individual de trabalho, o qual especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado, bem como 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, sendo que tais utilidades não integram a remuneração do empregado, conforme artigo 75-C e 75-D. Nesse artigo, ainda, há a previsão de alteração entre o regime presencial para o teletrabalho, mediante registro do acordo das partes em termo aditivo ao contrato de trabalho, ou a alteração do teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, com prazo mínimo de transição de quinze dias e correspondente registro em aditivo contratual. A prevenção de doenças e acidentes de trabalho deverão ser expressamente e ostensivamente instruídas pelo empregador, se comprometendo o empregado expressamente em seguir tais instruções. Essa modalidade tem aumentado sobremaneira e a imposição de conectividade em horários específicos, falta de disciplina e método de trabalho tem levado muitos empregados a laborarem bem mais que oito horas diárias. A regulamentação foi necessária, porém há situações como as narradas, que não foram objeto de análise, sendo que sua exclusão da duração da jornada poderá impor ao empregado penosas e não compensáveis jornadas de trabalho.

#### 17) períodos de férias

Foi alterado o parágrafo primeiro do artigo 134 da CLT para permitir a concessão das férias em até três períodos, mediante concordância do empregado, desde que um deles não seja inferior a quatorze dias e nenhum deles inferior a cinco dias. Sendo realmente com a concordância do empregado a alteração permite melhor adequação das férias com a vida pessoal do obreiro. O parágrafo segundo foi revogado, o que

implica que os menores de 18 anos e maiores de 50 anos não tem mais o direito de que suas férias sejam concedidas em um único período, o que pode representar um ponto negativo da lei. O parágrafo terceiro veda o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado. Aqui temos um ganho ao empregado, pois evita que o empregado aproveite o período de feriados e folgas do empregado para já iniciar o período concessivo.

#### 18) Dano extrapatrimonial

Foi criado um título exclusivo para acrescer o tema de dano extrapatrimonial. O artigo 223-B dispõe que causa dano de natureza extracontratual a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, titulares exclusivos do direito de reparação. Sendo que o artigo 223-C e 223- D dispõe sobre os tipos de lesões, sendo que o artigo 223-E dispõe que são responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos que tenha colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação e omissão, sendo que a reparação pode ser cumulativamente com indenização moral e material decorrentes do ato lesivo, devendo o juiz discriminar os respectivos valores, não havendo interferência sobre o quantitativo dos danos extrapatrimoniais, a composição das perdas e danos. O artigo 223-G dispõe sobre as considerações que o juiz deverá apreciar nos pedidos e nos parágrafos a atribuição da natureza do dano, sendo que para a leve o quantitativo de até três vezes o salário contratual do ofendido, a média até cinco vezes e na grave até vinte vezes o último salário contratual do ofendido e nos casos de gravíssima podendo chegar até cinquenta vezes. Se o ofendido por pessoa jurídica o parâmetro será o salário contratual do ofensor. Há previsão de reincidência quando os valores podem chegar ao dobro.

#### 19) Afastamento de gestante de atividades insalubres

O Artigo 394-A foi alterado para discriminar os casos e exigências para o afastamento das empregadas que exerçam atividades insalubres e estiverem grávidas. Se as atividades forem consideradas insalubres no grau máximo o afastamento é incondicional, nos demais somente mediante atestado medido de saúde que recomende o afastamento durante a gestação. Também será exigido atestado

recomendando o afastamento para as mulheres lactantes. O parágrafo segundo prevê o direito ao pagamento do adicional de insalubridade as gestantes e lactantes afastadas, se compensando com créditos à pessoa física e com contribuições incidentes sobre a folha de salários. Se não for possível o exercício de atividades salubres pelas empregadas grávidas que laboram em atividades insalubres em grau máximo ou com recomendação médica para não exercer atividades insalubres nos graus médio e mínimo, deverão ser afastadas e consideradas com sendo hipótese de gravidez de risco e ensejará a percepção de salário maternidade.

#### 20) Descanso para mulheres amamentando filhos até seis meses de idade.

Foi incluído o parágrafo segundo no artigo 396 da CLT, dispondo que os intervalos para o exercício do direito de amamentar será definido em comum acordo entre a empregada e o empregador.

#### 21) Contratação de autônomo

Foi incluído o artigo 442-B da CLT, prevendo que havendo a contratação de autônomo com o cumprimento das exigências legais, não haverá vínculo empregatício mesmo que haja exclusividade e continuidade da relação de trabalho. Aqui temos uma importante mudança, pois permitiu a contratação de autônomos, cuja diferença principal com os empregados era a eventualidade e inexistência de subordinação jurídica. Agora mesmo sendo uma atividade exclusivamente prestada ao tomador dos serviços e sendo continua a prestação não haverá vínculo de emprego. O campo para evitar fraudes na substituição da mão de obra de empregados por autônomos repousará na comprovação de subordinação jurídica, na qual o poder diretivo e disciplinar está presente e do risco do negócio exclusivamente do tomador do serviço, quando se poderá requerer a nulidade por força do artigo 9º. da CLT. A

#### 22) Trabalho intermitente

Foi alterado o artigo 443 da CLT para acrescentar a possibilidade da prestação de trabalho intermitente e inseridos o parágrafo terceiro para considerar como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é

continua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. Essa modalidade de contratação se assemelha a contratação por tempo determinado, porém reúne características próprias previstas no artigo 452-A. Garantido o valor hora do salário mínimo, a isonomia com os empregados na mesma função em contrato intermitente ou não. Disciplina a convocação do empregado intermitente, que será com no mínimo três dias de antecedência, tendo o empregado um dia útil para responder, sendo que a recusa não descaracteriza a subordinação ao contrato intermitente. No período de inatividade poderá haver prestação de serviços para outro empregador. Os direitos estão previstos no parágrafo sexto do artigo 452-A, com a remuneração, férias proporcionais, acrescidas de um terço constitucional, décimo terceiro proporcional, repouso semanal remunerado e adicional legais. Os recibos deverão discriminar os valores pagos para cada parcela. Haverá recolhimento previdenciário e depósito ao FGTS pelo empregador na forma legal e fornecerá comprovantes ao empregado mensalmente. Após dozes meses haverá direito de gozo de férias, quando não poderá ser convocado.

### 23) Vestimenta no meio ambiente laboral

Foi acrescentado o artigo 456-A, com um parágrafo único na CLT, para dispor a possibilidade do empregador definir a vestimenta, bem como incluir logos da empresa ou parceiras e outros itens de identificação da atividade desempenhada, sendo que a higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo as hipóteses de necessidade de procedimentos ou produtos diversos do uso comum.

### 24) Integração ao salário

Alterados os parágrafos do artigo 457 da CLT. O primeiro parágrafo passou a dispor que somente integram ao salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador. O parágrafo segundo explicitamente dispõe que mesmo habituais não integram e não incorporam ao salário e não há incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, as ajuda de custo, auxílio-alimentação, desde que não pagas em dinheiro, bem como as diárias de viagem,

prêmios e abonos. O parágrafo quatro disciplina o conceito de prêmio como sendo as liberalidades concedidas pelos empregadores em forma de bens, serviços ou valores em dinheiro ao empregado ou grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

#### 25) salário *in natura* ou utilidade

Foi acrescentado o parágrafo quinto ao artigo 458 da CLT, dispondo mais uma exceção a caracterização de salário *in natura* ou salário utilidade, ou seja, não integram ao salário do empregado e nem ao salário contribuição, relativa à assistência prestada por serviços médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive reembolso de despesas com medicamentos, óculos, despesas médico-hospitalares e outros similares, mesmo concedidos em diferentes modalidades de planos e cobertura.

#### 26) Isonomia salarial

Foi alterado o artigo 461 da CLT, para que a expressão “mesmo empregador” passe a contar “mesmo estabelecimento empresarial”, subtraindo a expressão “mesma localidade”. A jurisprudência precisava interpretar o que era mesma localidade, sendo que com a alteração não resta dúvida sobre mesmo estabelecimento para a isonomia. Foi modificado o parágrafo primeiro para condicionar a apresentação de um paradigma para equiparar os salários que entre eles não haja uma diferença de tempo de tempo de serviço superior a quatro anos e que também na função não seja superior a dois anos. O parágrafo segundo dispensa a homologação ou qualquer registro em órgão público, de organização em quadro de carreira, norma interna ou negociação coletiva ou plano de cargos e salários, para excluir da aplicação a equiparação disciplinada naquele artigo. O parágrafo terceiro dispõe que os critérios de promoção por antiguidade ou merecimento, ou por apenas um deles, observada a categoria profissional. O parágrafo quinto tem redação confusa, pois apresenta a classificação contemporâneos para condicionar a equiparação, vedando a indicação de paradigmas remotos, porém não disciplina o que seria remoto para a aplicação da lei, mas permite a utilização de paradigmas contemporâneos mesmo que tenham obtido a vantagem em ação judicial própria. Assim, ampliou a possibilidade de isonomia permitindo paradigma

cuja vantagem remuneratória decorreu de ação judicial, sendo positiva ao empregado essa disciplina legal.

#### 27) Gratificação recebida

A inclusão do parágrafo segundo do artigo 468 da CLT, disciplina contrariamente a Súmula no. 372 do TST, posto que esta última entendia ser direito do empregado a manutenção da gratificação recebidas por mais de dez anos, desde que não cometesse justa causa. Com a inclusão legal, o empregado gratificado não terá direito a essa incorporação salarial.

#### 28) Rescisão contratual

Foi alterado o *caput*, parágrafo quarto e sexto e revogado o parágrafo primeiro e terceiro do artigo 477 da CLT. O *caput* passa a dispor sobre a obrigação de anotar a carteira de trabalho, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento rescisório. Com a revogação dos parágrafos primeiro e terceiro, deixa de ser obrigatória para validade da quitação ou rescisão à assistência sindical ou de fiscal do trabalho, nos contratos acima de um ano. Fica alterado o parágrafo quarto para possibilitar o pagamento da rescisão através de depósito bancário, além dos já previstos, como em dinheiro ou cheque visado e exige que o pagamento de analfabeto seja por depósito bancário. O parágrafo sexto passa a dispor que o prazo para entrega de documentos comprobatórios da comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes, bem como o pagamento dos valores constantes no instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados do término do contrato. Há previsão para o recebimento do seguro desemprego e saque do FGTS apenas com a baixa na CTPS e comprovação da comunicação aos órgãos competentes.

#### 29) Dispensas coletivas

Foi criado o artigo 477-A dispondo que as dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas se equiparam para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou celebração de convenção coletiva ou acordo coletiva de trabalho para a sua efetivação. Era entendimento jurisprudencial que as

demissões em massa deveriam ser precedidas de prévia comunicação e composição sindical visando a construção de alternativas para que um grande grupo de trabalhadores não fosse dispensado ao mesmo tempo. Acontece que não havia norma que defina o conceito de demissão coletiva ou critérios que balizem esse fenômeno, sob o aspecto causal, temporal e quantitativo das dispensas. Com a normatização se fulmina qualquer possibilidade de negociação prévia antes da dispensa coletiva, havendo evidente prejuízo aos trabalhadores e efetiva perda de poder sindical.

### 30) Plano de demissão voluntária ou incentivada

Foi criado o artigo 477-B que atribui ao Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em norma coletiva, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes. Aqui verifica-se novamente a tentativa de dar quitação plena e irrevogável dos direitos, como se buscou através dos Termos de Conciliação firmado nas Comissões de Conciliação Prévia. Caberá ao sindicato de classe ao prever o Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada prever o limite da sua abrangência, como representante das partes, evitando que direitos muitas vezes desconhecidos pelos empregados sejam objetos de renúncia. E como o projeto de lei prevê o fim da obrigatoriedade da homologação das quitações rescisórias, não haveria qualquer assistência aos empregados no momento do aceite e subsequente rescisão contratual.

### 31) Justa causa

Foi criada a alínea m no artigo 482 da CLT, que prevê a possibilidade de aplicação de justa causa nos casos de perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa. Aqui se prevê a responsabilidade do empregado de manter em dia as exigências legais da sua habilitação profissional, como também informar as alterações previstas em lei que resultem em perda da habilitação profissional. Aqui não se trata de dividir com o empregado o risco do negócio, mas de disciplinar a responsabilidade desde diante da habilitação inerente a profissão que exerce.

### 32) Extinção do contrato por acordo

Foi criado o artigo 484-A para prever a possibilidade de extinção contratual negociada entre o empregado e o empregador, quando passariam a serem devidas pela metade o aviso e a multa rescisória de 40%, sendo mantidas integrais as demais verbas, permitindo o saque o FGTS, mas não permitindo o recebimento de parcelas do Seguro Desemprego. Era uma reivindicação antiga dos trabalhadores a possibilidade de se efetivar um acordo para que pudesse levantar o FGTS e que não perdesse o aviso e a multa rescisória, logo a lei encontrou a meio termo.

### 33) Arbitragem

Foi criado o artigo 507-A para possibilitar o uso no pacto de cláusula compromissória de arbitragem, mediante iniciativa e concordância do empregado, nos termos da Lei 9.307/96, desde que o empregado receba remuneração superior a duas vezes o teto dos benefícios previdenciários. Sendo hoje de aproximadamente 10 mil reais o limite mínimo das remunerações, não se pode dizer que esses empregados teriam condições de livremente elegerem árbitro de sua confiança para decidir sobre demandas entre as partes.

### 34) Termo de quitação anual

Foi criado o artigo 507-A facultando aos empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato, firmarem termos de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato da categoria profissional, tendo eficácia liberatória das parcelas especificadas. Pode ser uma alternativa para as perdas dos empregados que laboram mais de 5 anos na empresa e vêem seus direitos serem fulminados pela prescrição.

### 35) Representação dos empregados

Foi incluído o Título IV-A na CLT para disciplinar a representação dos empregados nas empresas. Toda empresa com mais de duzentos empregados é assegurado o direito de se formar, através de eleições, uma comissão para promover o



entendimento direto com os empregadores, na proporcionalidade prevista no parágrafo primeiro do artigo 510-A e com as atribuições previstas do artigo 510-B. De forma independente as decisões dessa comissão formada exclusivamente por empregados decidirá sempre de forma colegiada e observando a maioria simples. A eleição dos membros dessa comissão está regulada no artigo 510-C, que prevê entre outros aspectos que será formada uma comissão eleitoral integrada de cinco empregados, não candidatos, para a organização e acompanhamento do processo eleitoral, sendo vedada a interferência da empresa e do sindicato da categoria. No artigo 510-D disciplina o mandato dos membros dessa comissão representativa, onde está garantido que os membros dessa comissão não poderão sofrer despedida arbitrária, sendo que o contrato de trabalho não será suspenso ou interrompido durante o mandato, permanecendo o empregado no exercício de suas funções. A representação de empregados é salutar, tendo sido definido no parágrafo terceiro do artigo 510-D o conceito de despedida arbitrária, como sendo aquela que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro. Entendemos que tal definição não regulamenta o inciso I, do artigo sétimo da Constituição Federal, posto que lá exige que tal definição dever ser emanada por lei complementar. O conceito atribuído à despedida arbitrária permite a dispensa pelo empregador por alegação não só disciplinar, mas também motivos técnicos, econômicos ou financeiros, o que nos parece merecedor de melhor regulamentação, para evitar que tais membros não tenham a garantia de uma atuação independente e possam efetivamente representar seus pares, sem o receio de uma dispensa motivada por fatos diversos dos típicos à justa causa.

### 36) Contribuição Sindical

Alterados os artigos 578, 579, 582, 583, 587, 602 da CLT passando a Contribuição Sindical a depender de expressa e prévia autorização 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 ser recolhido à federação da respectiva categoria econômica ou profissional. O impacto do fim da obrigatoriedade dessa receita aos sindicatos pode representar a sucumbência de muitos e uma reorganização sindical menos pulverizada de forma a seus representados possam ser reconquistados, como em muitos casos,

para livremente destinarem parte de seus recursos ao sindicato que efetivamente lhe represente. Relembramos que os sindicatos possuem quatro fontes de receita, sendo duas obrigatórias (uma se aprovado este projeto de lei) e duas facultativas, o que poderá ser objeto de outro artigo, oportunidade que analisaremos mais profundamente o impacto do fim da obrigatoriedade da Contribuição Sindical.

### 37) As normas coletivas e a lei

Incluído o artigo 611-A na CLT dispendo sobre quais matérias poderão as normas coletivas disporem livremente, com prevalência sobre a lei e o artigo 611-B da CLT, dispendo quais objetos que não poderão as normas coletivas reduzir ou suprimirem. Assim, quando ao primeiro artigo as principais novidades são: possibilidade de se ter intervalo intrajornada de no mínimo trinta minutos e de no máximo seis horas; dispor sobre a representação dos trabalhadores no local de trabalho, dispor sobre teletrabalho, sobreaviso e trabalho intermitente, remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas e desempenho individual; modalidade de registro de jornada de trabalho; troca do dia do feriado; enquadramento do grau de insalubridade; prorrogação de jornada em ambientes insalubres sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; prêmios de programas de incentivo; e participação nos lucros. A possibilidade de flexibilizar os direitos já era garantida Constitucionalmente nos limites do salário e jornada, mediante norma coletiva. Passou a se prever que qualquer redução de salário e jornada implica necessariamente em previsão de proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento normativo que disciplinou as referidas reduções. Com a ampliação dessa flexibilização se fortalece as relações coletivas e a representação sindical, no mesmo momento que se pretende facultar o recolhimento da Contribuição Sindical, nos figura inicialmente como incongruente, já que a autonomia financeira é um dos pilares da independência de atuação. Quanto ao artigo 611-B foram mantidos intocados as normas sobre: identificação profissional; seguro-desemprego; depósitos e multa de 40% do FGTS; salário mínimo; valor nominal do décimo terceiro; remuneração do trabalho noturno superior ao diurno; proteção ao salário, sendo crime sua retenção; salário família; repouso semanal remunerado; hora extra com no mínimo 50% superior à normal; número de dias de férias devidas ao empregado, com o acréscimo de um terço; licença maternidade mínima de cento e

vinte dias; licença paternidade nos termos da lei; aviso prévio proporcional, no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; normas de saúde, higiene e segurança legalmente previstas; adicional para atividades penosas, insalubres ou perigosas; aposentadoria; seguro contra acidentes de trabalho a cargo do empregador; prescrição dos créditos com prazo de cinco anos entre urbanos e rurais, até o limite de dois anos da extinção contratual; proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; proibição trabalho noturno, perigoso e insalubre a menores de dezoito anos e qualquer trabalho a menos de dezesesseis anos, exceto aprendiz com quatorze anos; medidas de proteção legal de crianças e adolescentes; igualdade de direitos entre empregado com vínculo permanente e avulso; liberdade de associação profissional ou sindical, inclusive de não sofrer, sem prévia e expressa competência aos trabalhadores decidir sobre oportunidade de exercer e sobre os interesses que devam por meio dele defender; definição dos serviços essenciais em caso de greve; tributos ou créditos de terceiros; e as disposições previstas nos artigos 373-A; 390; 392; 392-A; 394; 394-A; 395; 396 e 400 da CLT. Não sendo consideradas as regras de duração do trabalho e intervalos como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

#### 38) As convenções coletivas do trabalho

Foram alterados o parágrafo terceiro do artigo 614 e o artigo 620 da CLT, para não permitir a ultratividade das normas coletivas, ou seja, ultrapassado o tempo de vigência, não haverá a continuidade da validade de suas cláusulas até que nova norma coletiva disponha de forma diversa (ultratividade), bem como determinar a prevalência do acordo coletivo (norma no âmbito da empresa) sobre a convenção coletiva (norma no âmbito da categoria).

#### 39) Homologação de acordo extrajudicial

Se incluiu a alínea f no artigo 652 para dispor-se de competência das varas do trabalho decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho.

#### 40) Competência do Tribunal Pleno

O artigo 702 passou a ter a alínea f e o parágrafo terceiro para disciplinar o estabelecimento e alterações de súmulas, a possibilidade de 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.

#### 41) Contagem dos prazos no processo do trabalho

Altera o artigo 775 da CLT, se alinhando com o CPC/2015 para dispor que os prazos serão contados em dias úteis, com exclusão do dia do começo e inclusão do dia do vencimento. Além dos casos de força maior comprovada, o juízo poderá dilatar os prazos processuais, quando entender necessário, bem como alterar a ordem de produção de prova, adequando às necessidades do conflito de modo a conferir maior efetividade à tutela do direito.

#### 42) Custas processuais

A alteração do artigo 789 da CLT que passa a dispôr o valor mínimo para custas de R\$ 10,64 e a limitar a imposição do valor das custas a no máximo quatro vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social.

#### 43) Justiça gratuita

Foi alterado o parágrafo terceiro e incluído o parágrafo quarto no artigo 790 da CLT para dispor sobre a faculdade aos juízos, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que percebam salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social, bem como aqueles que comprovarem insuficiência de recursos para pagamento das custas do processo.

#### 44) Honorários periciais

Altera o artigo 790-B passando a serem devidos os honorários periciais a parte sucumbente mesmo se for beneficiária da justiça gratuita, até o limite dos valores de outros créditos deferidos na mesma ação, que não sendo suficientes arcará a União com a diferença. O valor máximo dos honorários periciais estabelecido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho, podendo ser deferido o parcelamento, mas não poderá ser exigido o adiantamento de valores para a realização da pericia.

#### 45) Honorários advocatícios de sucumbência

Incluído o artigo 791-A passando a serem devidos os honorários de sucumbência aos advogados, mesmo em causa própria e na reconvenção, fixados entre o mínimo de 5% e o máximo de 15% sobre o valor que resultar a liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa, mesmo nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato da categoria. O juiz observará na fixação dos honorários o grau de zelo profissional, o lugar da prestação do serviço, a natureza e importância da causa e o trabalho realizado pelo advogado, bem como o tempo exigido para o seu serviço. Na procedência parcial o juízo arbitrará honorários de sucumbência recíproca e não compensatória aos respectivos advogados. Nos casos de vencida a parte beneficiária da justiça gratuita e não tendo créditos capazes de suportar os honorários de sucumbência, estes ficaram sob condição suspensiva de exigibilidade por dois anos, prazo que serão exigidos se comprovada a mudança da condição que deferiu a gratuidade, sendo extinta a exigência após o prazo.

#### 46) Dano processual

Incluída a seção IV-A – Da responsabilidade por dano processual. O Artigo 793-A dispõe que respondem por perdas e danos aquele que litigar de má-fé como reclamante, reclamado ou interveniente. O artigo 793-B transcreve o artigo 80 do CPC/2015 tipificando os casos de litigância de má-fé. O valor da condenação por litigância será de 1% até 10% do valor da causa, sendo que nas causas com mais de um litigante, cada um responderá na proporção de seu respectivo interesse na causa ou solidariamente aqueles que se coligaram para lesar a parte contrária. Quando irrisório o valor da causa a multa poderá ser fixada até duas vezes o limite máximo dos

benefícios do Regime Geral da Previdência Social. A testemunha que intencionalmente alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa também poderá ser aplicada a multa prevista para litigância de má-fé, processando a execução desta também nos mesmos autos. Excelente iniciativa do legislador, responsabilizando as partes e as testemunhas no processo de busca da verdade e da justiça.

#### 47) Exceção de incompetência

Altera o artigo 800 e acrescenta quatro parágrafos. O prazo para apresentação da exceção de incompetência territorial passa a ser de cinco dias a contar da notificação, devendo a peça sinalizar que trata-se dessa exceção, cujo efeito imediato será a suspensão do processo e, o adiamento da audiência designada, até que seja julgada a exceção, que será precedida de notificação do reclamante e, havendo, dos litisconsortes, para manifestação em cinco dias comuns. Poderá o juiz designar audiência para produção de prova oral. Decidida a exceção o processo retornará o seu curso, com a designação de audiência e apresentação de defesa e instrução no juízo competente. Essa medida saneia o processo, pois se não apresenta a exceção no prazo de cinco dias contados da notificação não poderá o fazer, tornando competente o juízo, já que tal incompetência seria relativa.

#### 48) Distribuição do ônus da prova

O artigo 818 transcreve a distribuição do ônus a prova do artigo 373 do CPC/2015, sendo que os parágrafos incluídos permitem a inversão do ônus da prova, no casos de impossibilidade, excessiva dificuldade de cumprir o encargo ou maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, devendo ser tal decisão proferida antes da abertura da instrução, bem como a inversão não gerar a parte encargo excessivo ou impossível.

#### 49) requisitos da petição inicial trabalhista

Os parágrafos primeiro e segundo do artigo 840 CLT foram alterados e foi introduzido o terceiro parágrafo. Sendo que os requisitos da petição inicial passam em todos os ritos processuais exigir que o pedido seja certo, determinado e com indicação

de seu valor, sendo que os pedidos que não observarem os referidos requisitos julgados extintos sem resolução do mérito.

#### 50) Contestação

Incluído o parágrafo terceiro no artigo 841 para condicionar a desistência da ação, nos casos de já ter sido oferecida a contestação, ao consentimento do reclamado. Aqui se elimina a celeuma se seria após a citação ou após a entrega da contestação, permitindo, assim, a tentativa de acordo, que frustrada pode levar ao autor a desistir da ação antes de recebida a contestação, sem anuência do reclamado.

#### 51) Preposto não empregado

Incluído parágrafo terceiro no artigo 843 para dispor que o preposto não precisa ser empregado da parte reclamada. Aqui a legislação contrariou entendimento do TST que recentemente tinha revisto o entendimento esculpido na Súmula 377, para impor a obrigação de ser empregado o preposto de empresas, exceto de relação doméstica, micro ou pequenas empresas. Com a legislação acaba a obrigatoriedade do preposto empregado. Aqui se abriu a possibilidade do preposto profissional, o qual tem o conhecimento dos fatos e se responsabiliza por sua confissão, porém não precisa ter sido empregado da reclamada.

#### 52) Ausência do reclamante e da reclamada

Foram incluídos quatro parágrafos no artigo 844 da CLT, para que na hipótese de ausência do reclamante à audiência este ser condenado ao pagamento das custas, mesmo que beneficiário da justiça gratuita, salva se comprovar em 15 dias, que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável, sendo condição para propositura de nova demanda o pagamento das custas. Há precisão para não se aplicar a revelia na ausência da reclamada, nos casos de pluralidade de reclamados, algum deles contestar a ação, o litígio versar sobre direitos indisponíveis; a petição inicial não estiver acompanhada de instrumento que a lei considere indispensável à prova do ato; alegações inverossímeis ou contrárias as provas dos autos. Mesmo não presente o reclamado, mas presente seu advogado, serão aceitos a contestação e os documentos

eventualmente apresentados. Permanece o prazo para apresentar defesa escrita pelo sistema judicial eletrônico até a audiência. As alterações permitem ao julgador se aproximar da verdade, quando permite a juntada de defesa e documentos, mesmo sendo revel a reclamada.

#### 53) Incidente de desconconsideração da personalidade jurídica

Foi incluído o artigo 855-A e parágrafos na CLT, para permitir no processo do trabalho a desconconsideração da personalidade jurídica. Mas um mecanismo que visa a eficiência das execuções dos créditos trabalhistas, bem como dispor que da decisão interlocutória que acolher ou rejeitar incidente não cabe recurso na face de conhecimento, que o agravo de petição na execução é cabível independente de estar garantido o juízo e que cabe agravo interno se preferida a decisão por relator em incidente instaurado originariamente pelo tribunal.

#### 54) Processo de jurisdição voluntária

Incluído o capítulo III-A na CLT para tratar do processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial. Com quatro artigos há disposição sobre ser iniciado o processo por petição conjunta, sobre a representação das partes obrigatoriamente por advogados, não podendo haver a representação por advogado comum, podendo o empregado ser assistido por advogado do sindicato de sua categoria. É mantido o prazo de dez dias para pagamento das verbas rescisórias, previsto no parágrafo sexto do artigo 477 da CLT, porém não se aplica a multa por atraso no pagamento prevista no parágrafo oitavo do mesmo texto legal. O juiz terá 15 dias para analisar o acordo ou designar audiência. A petição de homologação desse acordo suspende o prazo prescricional quanto aos direitos nela especificados, voltando a fluir o prazo prescricional no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo.

#### 55) Execução das contribuições sócias pela Justiça do Trabalho

Foi alterado o parágrafo único do artigo 876 da CLT, para excluir da redação a execução pela justiça do trabalho de recolhimentos sobre os salários pagos durante o



período contratual reconhecido. Aqui entendemos se perdeu uma boa oportunidade de se reforçar o papel da justiça do trabalho que ao reconhecer o liame empregatício judicialmente, também poderia executar os créditos previdenciários do período reconhecido, facilitando ao empregado e ao próprio sistema previdenciário na recomposição patrimonial do INSS diante da inclusão de período de tempo de serviço.

#### 56) Execução de ofício

Foi alterado o artigo 878 da CLT para condicionar a execução de ofício aos casos da parte não ser assistida por advogado.

#### 57) Liquidação da sentença

Foi alterado o segundo parágrafo e incluído o parágrafo sétimo do artigo 879 da CLT, para impugnar e para indicação dos itens e valores objeto da discordância em oito dias, sob pena de preclusão, e informar que a atualização dos créditos será feita pela Taxa Referencial (TR).

#### 58) Garantia do juízo

Foi alterado o artigo 882 da CLT, para permitir a garantia da execução, também, mediante seguro-garantia judicial. O parágrafo sexto do artigo 884 da CLT, dispõe que a exigência da garantia ou penhora não se aplica às entidades filantrópicas e/ou àqueles que compuseram a diretoria dessas instituições.

#### 59) Protesto de dívida

Foi incluído o artigo 883-A da CLT, para permitir o protesto de decisão judicial transitada, observado o prazo de quarenta e cinco dias a contar da citação do executado, se não houver garantia do juízo.

#### 60) Embargos declaratórios

Foi incluído o item IV no parágrafo 1º.-A do artigo 896 da CLT, para exigir a transcrição na peça recursal, no caso de 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. O legislador reforça que somente após buscado o pronunciamento do juízo *a quo* sobre a omissão argüida poderia se buscar a reforma recursal por esse argumento.

#### 61) Recurso de revista

Incluído o parágrafo quatorze no artigo 896 da CLT, para alinhar os casos que o relator poderá negar seguimento ao recurso, como intempestividade, deserção, irregularidade de representação ou de ausência de qualquer outro pressuposto extrínseco ou intrínseco de admissibilidade.

#### 62) Transcendência

Incluídos seis parágrafos no artigo 896-A da CLT. O primeiro dispõe sobre os indicadores de transcendência, tornando o conceito em algo mais objetivo e passível de verificação e contestação, através de agravo ao colegiado e podendo o recorrente sustentar oralmente por cinco minutos em sessão, entretanto se mantido o entendimento sobre a não transcendência do recurso, será lavrado acórdão com fundamentação sucinta, que constituição decisão irrecorrível no âmbito do tribunal. Pretende-se desafogar o TST, mas a legislação foi positiva ao demonstrar mais objetivamente o que de fato se considera transcendência.

#### 63) Depósito recursal

Foi alterado o parágrafo quarto, revogado o parágrafo quinto, incluídos os parágrafos novo, décimo e décimo primeiro do artigo 899 da CLT para dispor que o depósito recursal será depositado em conta vinculada ao juízo e corrigido com os mesmos índices da poupança, reduz o valor do depósito recursal pela metade para entidades sem fins lucrativos, empregadores domésticos, micro empreendedores

individuais, microempresas e empresas de pequeno porte, sendo isentos de depósito recursal os beneficiários da justiça gratuita, as entidades filantrópicas e empresas em recuperação judicial, podendo os depósitos recursais serem substituídos por fiança bancária ou seguro garantia judicial. Ao se falar em redução pela metade significa que o valor a recolhido será a metade do valor arbitrado a condenação, observado o teto máximo para depósito recursal que entendermos ter permanecido o mesmo para todos os casos.

O artigo segundo do projeto de lei altera os artigos da Lei 6.019, de 3 de janeiro de 1974, o qual passamos a comentar:

a) Abrangência da terceirização

Foi incluído o artigo 4º -A da Lei 6.019/74, para considerar 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 execução. Aqui fica evidente a ampliação da terceirização para atingir a atividade principal do tomador dos serviços em total contrariedade ao entendimento até então vigente de proibição da intermediação da mão-de-obra por empresa interposta, salva nas situações excepcionais previstas na Súmula 331 do TST.

b) Direitos assegurados aos empregados terceirizados

Foi incluído o artigo 4º.-C da Lei 6.019/74 para alinhar os direitos e condições de trabalho aos empregados da empresa prestadora de serviços, como alimentação quando esta for oferecida em refeitórios, direito a utilizar os serviços de transporte, atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências ou local designado, treinamento adequado, quando a atividade exigir; condições sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança ao trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço. Há previsão de que os contratantes poderão estabelecer isonomia salarial, se assim desejarem, entre os empregados da contratada e o salário pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos. Aqui houve grave redução dos direitos dos empregados terceirizados, já que lhe retirou o direito a isonomia salarial.

#### c) Definição de contratante

Incluído o artigo 5º.-A da Lei 6.019/74 para conceituar contratante como sendo pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a qualquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal.

#### d) Definição de contratada

Incluídos os artigos 5º.- C e D da Lei 6.019/74 para limitar as pessoas contratadas, dispondo que não pode figurar como contratada 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, bem como os empregados da contratante que forem demitidos no período de dezoito meses após a rescisão contratual, não poderão prestar serviços para a antiga empregadora, como empregados da empresas prestadora de serviços.

Se aprovada pelo Senado e sancionada pelo Presidente de República entre em vigor após decorridos cento e vinte dias da sua publicação oficial.

Esperando ter contribuído com as discussões sobre o tema, subscrevo a presente.

#### **Referências Bibliográficas**

<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>

<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=20794>

<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/120928>

<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2121866>

<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841>