

# Visões sobre a Reforma Trabalhista: impactos para a advocacia.



# EXPEDIENTE

Copyright©2018 by Eduardo Pragmácio Filho;  
Francisca Jane Eire Calixto de Almeida Moraes e Rayane Rayol.



## DIRETORIA CAACE 2016 – 2018

**Presidente:** José Erinaldo Dantas Filho

**Vice-presidente:** Waldir Xavier de Lima Filho

**Secretário-geral:** Dejarino Costa dos Santos Filho

**Secretário-geral adjunto:** Mário David Meyer de Albuquerque

**Tesoureiro:** Fernando André Martins Teixeira

**Suplentes:** Ana Vlândia Martins Feitosa, Andréa Nogueira Sales Graça, Mirella Correia Tomas, Rachel Philomeno Gomes Cavalcanti, Tânia Maria Maciel Jorge

**Conselho Fiscal:** Ana Eugênia Nápoli Rodrigues, Ticiania Marinho Timbó Queiroz, Rodrigo Mariano Torquato Maia, Liliane Vasconcelos Ribeiro Barbosa Chaves, Nissias Regina Liberato Bomfim Ferreira, Mônica Maria Castro de Sousa

PUBLICAÇÃO OFICIAL DA CAIXA DE ASSISTÊNCIA DOS ADVOGADOS DO CEARÁ

**Jornalista responsável:** Rebecca Martins Brasil (MTB 3233)

**Projeto Gráfico e Diagramação:** Alessandro Muratore

**Impressão:** Gráfica e Editora Grafam

## SUMÁRIO

ASSISTÊNCIA E CAPACITAÇÃO PARA A ADVOCACIA .....	5
LEI 13.467 DE 2017 .....	7
A DENOMINADA REFORMA TRABALHISTA E SEUS IMPACTOS .....	7
VISÕES SOBRE A REFORMA TRABALHISTA: IMPACTOS PARA A ADVOCACIA.....	12
1. NOVAS HABILIDADES: NEGOCIAÇÃO COLETIVA E RESOLUÇÕES EXTRAJUDICIAIS DE CONFLITOS.....	12
2. CUIDADO NA REDAÇÃO DAS NOVAS MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO: TRABALHO INTERMITENTE E TELETRABALHO.....	14
3. PETIÇÃO INICIAL: PEDIDOS LÍQUIDOS, CERTOS E DETERMINADOS.....	15
4. CONTAGEM DE PRAZOS EM DIAS ÚTEIS.....	15
5. NOVO PRAZO DA EXCEÇÃO DE INCOMPETÊNCIA EM RAZÃO DO LUGAR.....	16
6. HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA: CUIDADO COM OS PEDIDOS!.....	18
7. TRANSCEDÊNCIA DO RECURSO DE REVISTA.....	20
8. INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA .....	20
9. DESNECESSIDADE DO PREPOSTO SER EMPREGADO DA EMPRESA.....	22



**José Erinaldo Dantas Filho**

Presidente da CAACE

# Assistência e capacitação para a Advocacia

A Caixa de Assistência dos Advogados do Ceará – CAACE, a Comissão de Direito Sindical da OAB/CE, o Conselheiro Estadual da OAB/CE, Eduardo Pragmácio Filho, e a advogada Rayane Rayol, produziram a cartilha “Reforma Trabalhista: Impactos para a Advocacia”.

Mesmo em meio aos acalorados debates que se formaram a respeito do

tema, a Reforma Trabalhista foi aprovada e passou a vigorar no último dia 11 de novembro de 2017.

A presente cartilha foi pensada de forma a proporcionar suporte aos advogados e advogadas, abordando algumas das principais mudanças trazidas pela novel legislação, com visões objetivas a favor e contra a reforma. A publicação explica de forma simples e direta

pontos como as novas modalidades de contratação de trabalhadores, bem como questões processuais que estão presentes no dia a dia dos operadores do Direito.

Além disso, com a nova realidade que se impõe, entidades sindicais, profissionais da área jurídica trabalhista, empresas, profissionais de departamento pessoal, dentre outros, deverão estar capacitados a proporcionar uma maior segurança nas tratativas oriundas das relações de trabalho, com destaque para as negociações coletivas.

É certo que pelo fato das mudanças terem entrado em vigor há pouco tempo e ainda considerando a recente suspensão de prazos processuais, será preciso acompanhar os impactos concretos da reforma sobre as relações de trabalho. Contudo, esperamos com a presente publicação proporcionar aos operadores do Direito, uma experiência prazerosa de leitura, visando a capacitação, bem como uma oportunidade de fomentar a discussão a respeito do tema.

Forte abraço!



**A presente cartilha foi pensada de forma a proporcionar suporte aos advogados e advogadas, através de uma visão objetiva voltada para a prática profissional, abordando algumas das principais mudanças trazidas pela novel legislação”.**



## Francisca Jane Eire Calixto de Almeida Moraes

Presidente da Comissão de  
Direito Sindical da OAB-CE

# LEI 13.467 DE 2017 A Denominada Reforma Trabalhista e Seus Impactos

A Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, aprovada no congresso nacional em tempo recorde, com aodamento e nenhum compromisso social, haja vista que foram desprezadas as necessárias discussões com as entidades representativas dos setores sociais interessados, assim como foi relegada a vontade popular.

A combinação desses elementos resultou numa legislação imprecisa, lacunosa e visivelmente inconstitucional em vários de seus dispositivos, contrária aos princípios norteadores do direito do trabalho e de convenções internacionais, não agradando, portanto, nem mesmo a boa parte do setor empresarial.

Tanto é verdade que nos primeiros dias de vigência da malsinada lei foi editada a Medida Provisória 808 já alterando a novel legislação, vindo a confirmar o desacerto legislativo.

As alterações aprovadas são muitas e sempre em desfavor do trabalhador, em visível propósito de fragilizar, suprimir direitos, impedir o acesso à justiça e penalizar o exercício de direito constitucional, como se pode extrair dos principais dispositivos modificados e abaixo indicados:

- Banco de horas, inclusive mediante acordo individual, em prejuízo do trabalhador que compensará a hora extraordinária sem acréscimo e caso não compense receberá o valor da hora suplementar em prazo de até 12 meses;
- Trabalho temporário;
- Trabalho a tempo parcial (aumento para 36 horas semanais com possibilidade de trabalho em horas extras);
- Autorização da terceirização da atividade-fim, com responsabilidade apenas subsidiária do tomador, prevendo “quarteirização”;
- Cria o trabalho intermitente, para qualquer atividade e sem garantia do salário mínimo;
- Prevalência do negociado sobre o

legislado não paga ampliar os direitos legalmente assegurados, mas para reduzir direitos, desrespeitando normas constitucionais e convencionais;

- Torna mais difícil a configuração do grupo econômico (exige prova do controle efetivo);
- Prescrição intercorrente;
- Autorização de jornada 12x36;
- Teletrabalho; sem limitação da jornada, dificulta responsabilização do empregador por acidentes e permite a transferência dos custos ao empregado;
- Limitação das condenações por dano moral; com exclusão de responsabilidade da empresa tomadora dos serviços;
- Condenação do empregado por dano extrapatrimonial;
- Parametrização da indenização por dano moral;
- Prevalência do disposto em contrato individual sobre o legislado para os empregados com nível superior e que receba salário de R\$11.062,62 ou mais;
- Criação do termo de quitação anual ampla por ajuste extrajudicial, firmando também durante a vigência do contrato;
- Permite e incentiva as dispensas coletivas e o PDV;

- Exclui a ultratividade nas normas coletivas, como mecanismo para fragilizar os direitos conquistados em acordos coletivos e as entidades sindicais;
- Acordo coletivo prevalece sempre sobre a convenção;
- Tenta enfraquecer os sindicatos, tornando facultativa a contribuição obrigatória sem alternativa de substituição;
- Tenta Impedir o acesso à Justiça do Trabalho, penalizando o trabalhador com custas e despesas processuais;
- Impõe aos juízes uma forma de julgar: conforme Código Civil;
- Dificulta a criação de súmulas pelo TST;
- Estimula a arbitragem para quem ganha R\$11.062,62 ou mais;
- Cria a homologação de acordo extrajudicial – estimulando a mediação;
- Assistência judiciária gratuita apenas para quem ganha até R\$1.659,39;
- Exigência de pedidos certos e com valores especificados, como forma de dificultar o acesso ao judiciário;
- Impõe o pagamento de honorários periciais, mesmo na assistência judiciária gratuita;
- Sucumbência recíproca, não para atender os advogados mas para penalizar o trabalhador, impondo

- despesas para inviabilizar e desestimular ações judiciais;
- Procedimento prévio para a exceção de incompetência;
- Ônus da prova nos termos do CPC;
- Cria o “preposto profissional”;
- Procedimento de liquidação da forma mais onerosa para o trabalhador;
- Impedi a aplicação do IPCA para atualização do crédito do trabalhador, acarretando perda real de valores;
- Elimina a execução “ex officio”

Apesar do conteúdo flagrantemente prejudicial aos trabalhadores, implicando em retrocesso social, a CONSTITUIÇÃO FEDERAL assegura os direitos dos trabalhadores e impede o retrocesso social pretendido pela lei 13.467/2017, como se pode observar do Art. 7º que estabelece os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, dentre outros dispositivos.

Portanto, o referido texto legal não pode ser interpretado de forma dissociada do arcabouço jurídico vigente, o que nos remete a uma interpretação lógico-racional, sistemática e teleológica, como bem recomenda o Ministro Mauricio Godinho, para quem “...os métodos científicos de exegese do Direito devem, naturalmente, ser utilizados de maneira conjugada, harmônica, a de que se alcance o



resultado interpretativo mais coerente, lógico, sistematizado e finalístico com o conjunto do ordenamento jurídico. Com esse zelo científico e operacional, afastam-se as interpretações regressivas, antissociais, anti-humanísticas e anticivilizatórias do fenômeno jurídico.

E quanto a especificidade da interpretação trabalhista, alerta o Ministro “que a especificidade justralhista que existe nesse campo temático diz respeito à acentuação do caráter teleológico da interpretação dos preceitos normativos no campo do Direito do Trabalho, em decorrência de esse campo jurídico ser, por sua própria natureza, essencialmente finalístico, realizando valores e pretensões inerentes à pessoa humana, ao invés de pretensões e valores típicos do individualismo possessivo do mercado econômico.”

A responsabilidade imposta a todos os agentes jurídicos e sociais nos traz a reflexão de que o empobrecimento humano, a exclusão social, a supressão de direitos não são efeitos necessários das atividades econômicas, mas compõem a lógica cruel do sistema capitalista de produção, que atribui aos bens de capital um valor superior ao das pessoas, como bem definiu e alertou o Professor Fábio Konder Comparato, em seu livro “A afirmação histórica dos direitos humanos”.





**Eduardo Pragmácio Filho**, Doutor e Mestre em Direito do Trabalho pela PUC-SP, Professor da FBUi, Conselheiro da OAB-CE.



**Rayane Rayol**, Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade de Fortaleza, com Extensão em Direito do Trabalho na Universidade de Salamanca na Espanha.

# Visões sobre a Reforma Trabalhista: impactos para a advocacia.

A Lei 13.467/17 trouxe uma série de modificações práticas no Direito Material e Processual do Trabalho que impactarão diretamente a atuação profissional diária do advogado trabalhista.

Dessa forma, é de suma importância que o advogado (i) conheça as

alterações e (ii) desenvolva uma nova postura técnica diante dos novos regramentos.

Elencamos alguns tópicos, talvez os mais relevantes, de forma rápida, didática e resumida, a que todo advogado trabalhista deve ficar atento:

## 1. NOVAS HABILIDADES: NEGOCIAÇÃO COLETIVA E RESOLUÇÕES EXTRAJUDICIAIS DE CONFLITOS.

Uma das principais alterações trazidas pela reforma trabalhista é a questão do *negociado x legislado*, isto é, qual a relação entre normas negociadas (acordos coletivos de trabalho e convenções coletivas de trabalho – art. 611). A reforma trouxe para a CLT um rol amplo e não exaustivo (art. 611-A) do que pode ser objeto de negociação, limitando taxativamente aquilo que não pode (art. 611-B).

Com isso, a negociação coletiva ganha mais força no cenário jurídico e será uma ferramenta essencial para

que os sindicatos, empresas e trabalhadores se acerquem e definam cláusulas que tragam benefícios para todos.

Ainda, a negociação coletiva será um importante instrumento de gestão empresarial, vez que oportunizará às empresas e seus empregados a possibilidade de melhorarem seu relacionamento interno com a feitura de regras que condizem com a realidade de ambos.

Portanto, é essencial que as empresas e sindicatos estejam bem assessorados por um advogado com habilida-

des em negociação coletiva e que tenha uma boa base de direito coletivo. O advogado deve buscar o aprimoramento de suas habilidades de negociação, treinando técnicas e estratégias específicas para tanto, de forma a garantir a licitude da norma coletiva e o atendimento das expectativas de seu cliente em conjunto com o da categoria. Logo, é fundamental a prática do diálogo.

No novo panorama gerado pela reforma trabalhista, os meios alternativos de resolução de conflitos também ganham notável força, vez que a CLT passou a prever de forma expressa (art. 507-A) a arbitragem como meio de solu-

ção de conflitos laborais para os trabalhadores que tenham remuneração superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime da Previdência.

A arbitragem possibilita decisões de maior agilidade e satisfação, vez que trabalha na estimulação da consensualidade a ser desenvolvida pelas próprias partes.

Assim, tal mecanismo devendo ser melhor estudado pelos advogados trabalhistas, que devem buscar ampliar suas habilidades em mediação e arbitragem por meio de cursos voltados para tanto, para que essa possa ser uma ferramenta efetiva para as partes e para desafogar o Poder Judiciário.



## 2. CUIDADO NA REDAÇÃO DAS NOVAS MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO: TRABALHO INTERMITENTE E TELETRABALHO.

A Lei 13.467/17 inseriu dois novos tipos de contratação de trabalhadores no ordenamento jurídico brasileiro: o trabalho intermitente (art. 443, caput e § 3º) e o teletrabalho (art. 75-A e ss).

Nas duas modalidades de contratação exige-se a formalização da contratação do empregado através de contrato escrito.

No teletrabalho, a lei exige que o contrato deve especificar expressamente as atividades que serão realizadas pelo empregado. Ainda, estabelece que as regras relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho devem estar previstas no contrato, possibilitando às partes acordarem sobre o ônus de tais pontos. Deve-se ainda registrar as alterações do regime presencial para o teletrabalho e vice-versa.

No contrato de trabalho intermitente, o contrato deve conter a identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes, o valor da hora de trabalho,

que não pode ser inferior ao valor-hora ou diária do salário mínimo e o local e o prazo para pagamento da remuneração. A lei faculta ainda às partes convencionar por meio do contrato o local da prestação de serviços, os turnos que o empregado será convocado, as formas de convocação e resposta e o formato de reparação recíproca na hipótese de cancelamento de serviços agendados previamente.

Diante de tantas especificidades, resulta a importância de se redigir bem os contratos, atentando-se para expressar tudo o que foi pactuado entre as partes e destacando todas as considerações da relação de emprego, evitando, assim, possíveis controvérsias.

Dessa forma, tanto para os advogados de trabalhadores como para os advogados de empresa, se faz necessário prestar uma assessoria adequada ao cliente no momento da elaboração das cláusulas contratuais, bem como acompanhando sua efetivação, para que seus interesses sejam salvaguardados.

### 3. PETIÇÃO INICIAL: PEDIDOS LÍQUIDOS, CERTOS E DETERMINADOS.

A reforma passou a exigir expressamente que os pedidos formulados devem ser certos, determinados e com indicação do seu valor, sob pena de julgamento sem resolução do mérito (art. 840, §§ 1º e 3º).

Assim, a CLT passou a exigir a liquidação dos pedidos pleiteados na petição inicial para todos os processos, independentemente do rito, o que anteriormente era exigido apenas nos processos que tramitassem sob o rito sumaríssimo.

Com isso, surge a necessidade de os advogados se adaptarem à nova exigência na prática forense trabalhista: (i) para os que lidam com reclamantes, o advogado deve precisar, delimitar e liquidar seus pe-

didados, e, (ii) para os advogados dos reclamados, deve-se impugnar os cálculos já em sede de defesa e analisar se os pedidos estão devidamente definidos e precisos, requerendo, caso negativo, a extinção do feito sem resolução do mérito.

A delimitação dos pedidos deve ser feita de forma a fazer compreender de forma clara e segura a tutela jurisdicional pleiteada, com precisão na assinalação da prestação jurisdicional a ser alcançada.

Para os cálculos, os advogados trabalhistas poderão valer-se da ferramenta PJe-Calc, sistema vinculado à Justiça do Trabalho e aberto a todos. Há diversos cursos que ensinam a manusear a plataforma.

### 4. CONTAGEM DE PRAZOS EM DIAS ÚTEIS.

A reforma alterou ainda o art. 775 da CLT, trazendo uma nova sistemática de contagem de prazos: anteriormente contados em dias corridos, agora são contados em dias úteis. A mudança acolhe a disposição do Novo CPC.

A nova contagem melhora o trabalho do advogado trabalhista, que muitas vezes tem que lidar com prazos curtos de 5 ou 8 dias e precisa de documentos e/ou esclarecimentos de seu cliente para elaborar a peça pertinente que por mui-

tas vezes demandam tempo para serem levantados. Assim, a modificação promove aos advogados e aos seus clientes um tempo mais amplo para as solicitações em geral, sobretudo àquelas relativas a depósitos e pagamentos.

Assim sendo, o advogado deve ficar atento ao cômputo dos prazos de seus processos, reorganizando sua agenda e informando seus clientes para atender às solicitações de documentação e pagamentos no prazo.



## 5. NOVO PRAZO DA EXCEÇÃO DE INCOMPETÊNCIA EM RAZÃO DO LUGAR.

Antes da reforma trabalhista, a CLT era omissa com relação à forma de arguição da incompetência territorial, se em peça apartada ou como preliminar de contestação, motivo pelo qual o CPC era aplicado subsidiariamente, por força do artigo 769 da CLT.

O CPC de 2015 dispôs, de forma

diferenciada do CPC de 1973 (que previa peça própria), que a exceção de incompetência, absoluta ou relativa, fosse suscitada em sede de preliminar de contestação (art. 64).

Com o advento da Lei 13.467/17, encerra-se esse questionamento e se define novo regramento para tal insti-

tuto na seara trabalhista, com normas específicas sobre sua forma, prazo e procedimento, dispondo de forma distinta do CPC (art. 800 e ss).

De acordo com a nova redação do artigo 800 da CLT, recebida a notificação, o reclamado tem o prazo de 5 dias (úteis), a contar do recebimento da notificação pelo cliente, para apresentar, antes da audiência e em peça apartada, a exceção de incompetência, sob pena de preclusão.

Assim, é de suma importância que o advogado trabalhista alinhe com seu cliente que, tão logo que recebida a notificação, lhe envie a mesma e verifique onde se deu a prestação de serviços do reclamante, para

que, em sendo o caso, o advogado apresente a exceção a tempo.

A CLT agora prevê ainda que, em sendo oferecida a exceção de incompetência em razão do lugar, suspende-se o processo até que a exceção seja decidida. Se entender necessária a produção de prova oral, o juiz designará audiência. Uma vez decidida a exceção de incompetência territorial, o processo retomará seu curso, com a designação de audiência, apresentação de defesa e a instrução processual perante o juízo competente.

Portanto, o advogado deve atentar-se ao novo trâmite da exceção de incompetência territorial a fim de não prejudicar seu cliente.





## 6. HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA: CUIDADO COM OS PEDIDOS!

O TST consolidou o entendimento, por meio da Súmula 219, que não eram cabíveis os honorários de sucumbência na Justiça do Trabalho, apenas quando a parte estivesse assistida por sindicato da categoria profissional e comprovasse a percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo ou se encontrasse em situação econômica que não lhe permitisse demandar sem prejuízo do próprio sustento ou de sua família. Era possível ainda a condenação na verba nos casos de ação rescisória, nas causas em que o ente sindical figurasse como substituto processual e nas lides que não derivassem de relação de emprego.

A reforma trabalhista, todavia, veio com entendimento oposto ao TST, determinando, no art. 791-A, que ao advogado, ainda que atuando em causa própria, são devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% e o máximo de 15% 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 § 3º do art. 791-A dispõe ainda que, no caso de sucumbência parcial, isto é, quando o reclamante ganha uma parte e a

reclamada não perde tudo, os advogados de ambas partes terão direito a receber os honorários sucumbenciais, sendo vedada a compensação entre os honorários.

Os honorários sucumbenciais do advogado do reclamante serão pagos pela reclamada, baseados no valor da condenação. Já os honorários sucumbenciais do advogado da reclamada serão pagos pelo reclamante, com base nos pedidos líquidos da inicial que foram julgados improcedentes.

Mesmo os beneficiários da Justiça gratuita deverão arcar com os honorários se perderem a ação. A parte poderá arcar a sucumbência com os créditos advindos do processo ou de outro, caso sejam capazes de suportar a despesa. Caso não haja meios, a obrigação decorrente da sucumbência ficará sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderá ser executada se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão da gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário. (§ 4º do art. 791-A)

Tais mudanças impactam profundamente as reclamações trabalhistas e, conseqüentemente, o modo de peticionar dos advogados, sobretudo os que atuam com reclamantes, bem como a forma de tratamento com seus clientes.

O advogado deve informar precisa e claramente seu cliente trabalhador acerca dos riscos e da consequência de pagamento de honorários caso haja sucumbência total ou parcial, vez que, mesmo beneficiário da justiça gratuita, o reclamante deverá arcar com o ônus. Assim, o conteúdo da inicial deve ser enxuto e feito com cautela, sem pedidos estratosféricos, inexistentes ou sem provas, requerendo-se apenas

o que se tem fundamento e meios de prova aptos a demonstrar o direito.

É dever do advogado informar ao seu cliente, de forma clara e inequívoca, quanto aos eventuais riscos e consequências de sua pretensão, conforme dispõe o art. 9º do Código de Ética e Disciplina da OAB. O descumprimento de tal dispositivo é considerado infração à norma de ética profissional, podendo o advogado sofrer processo disciplinar por tal fato.

Assim, sugere-se aos advogados que deixem registrada, em contrato escrito, a ciência dos clientes aos riscos da demanda, sobretudo os riscos da sucumbência, para evitar questionamento ético disciplinar posterior.



Lembre-se que o juiz pode também, ao verificar em audiência a propositura de demanda falsa ou que o advogado agiu com deslealdade processual, aplicar mul-

ta por litigância de má-fé e ainda oficiar a OAB quando da verificação de tais fatos, para apuração em processo disciplinar perante o TED.

## 7. TRANSCENDÊNCIA DO RECURSO DE REVISTA.

O recurso de revista também ganha nova sistemática com a reforma trabalhista, tendo agora que passar por um crivo subjetivo, qual seja: o exame da transcendência em relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica. (art. 896-A).

O chamado Princípio da Transcendência, portanto, passa a ser introduzido no ordenamento jurídico trabalhista como pressuposto de admissibilidade recursal do Recurso de Revista. Ressalte-se que esse princípio não é novo, vez que foi instituído pela Medida Provisória nº 2.226/2001, porém apenas agora ganha contornos específicos, o que possibilitará

que seja posto em prática de forma efetiva.

O artigo supracitado, em seu parágrafo 1º, elenca os indicadores da transcendência econômica, política, social e jurídica, bastando que o advogado indique pelo menos uma. Nota-se que a essência da transcendência é a mesma da repercussão geral do Recurso Extraordinário no STF.

Dessa forma, o advogado trabalhista deve atentar-se para essa novidade processual quando da elaboração do Recurso de Revista, interpondo-o apenas quando identificar os indicadores elencados na lei e expondo-os, de forma fundamentada, em sua peça, para que seja recebido e julgado.

## 8. INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA

Antes da vigência da reforma, a CLT era omissa quanto à possibilidade de descon sideração da personalidade jurídica na seara trabalhista, no que se utilizava, por analogia, o disposto no art. 28 do Código de Defesa do Con-

sumidor, o qual preceitua que, quando houver falência, estado de insolvência, encerramento ou inatividade da pessoa jurídica provocados por má administração, pode haver a execução direta dos sócios da empresa.

No entanto, a reforma trabalhista trouxe expressamente a previsão do instituto no artigo 855-A, o qual faz referência aos dispositivos constantes no CPC de 2015. Portanto, a desconsideração da personalidade jurídica no campo do direito do trabalho segue os padrões da norma processual civil, ou seja: será um incidente processual apartado, suspendendo o andamento do processo principal até a decisão (interlocutória) sobre a responsabilidade dos sócios.

Essa modificação oferece maior segurança jurídica aos sócios, vez que possibilita a produção de provas e o

contraditório aos sócios. Ademais, o novo regramento prevê de forma expressa a concessão de tutela de urgência de natureza cautelar, o que não está previsto no procedimento do CPC.

Com isso, o advogado trabalhista precisa ficar atento às novas disposições sobre o instituto em questão. Ao cliente empresário, o advogado deve conhecer melhor as questões da empresa, a fim de facilitar sua defesa, e ao cliente trabalhador, ficar atento à situação do demandado para que possa pleitear de forma correta o incidente e salvaguardar o interesse de seu cliente em futura execução.





## 9. DESNECESSIDADE DO PREPOSTO SER EMPREGADO DA EMPRESA.

O TST havia sumulado anteriormente o entendimento (Súmula 377) de que, com exceção das reclamações envolvendo empregado doméstico e micro e pequenas empresas, o preposto, na audiência, deveria ser necessariamente um empregado do reclamado.

Todavia, a Lei 13.467/17 trouxe uma nova disposição ao artigo 843 da CLT. Ao incluir o parágrafo 3º ao artigo, determinou que o preposto do empregador, na audiência, não precisa ser empregado da empresa, podendo ser qualquer pessoa que tenha conhecimento dos fatos.

O advogado deve atentar para o fato de que, embora não necessite mais da condição de empregado, a CLT exige que o preposto tenha conhecimento dos

fatos da reclamação, podendo o juiz até mesmo aplicar a revelia pelo desconhecimento. Portanto, deve-se priorizar levar para a audiência um indivíduo que conheça os fatos articulados pelo autor.

Deve-se observar ainda que TST atualizou recentemente o entendimento consubstanciado na Súmula 377, outrora citada, para definir que, nas ações ajuizadas até 10/11/2017, um dia antes da vigência da reforma, o preposto deverá manter a condição de empregado da reclamada, exceto nos casos de empregado doméstico e micro e pequenas empresas. Já para os processos ajuizados a partir da vigência da reforma, ou seja, de 11/11/2017, não se exige mais a condição de empregado.





