



Luciano Pinheiro: A revisão de sentença pós-reforma trabalhista

Ao alterar pontos importantes da legislação trabalhista, a Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, introduziu uma série de possibilidades de revisão de sentenças proferidas pela Justiça do Trabalho antes da vigência da norma, quando não era possível, por exemplo, a terceirização de atividades ditas “fim” da empresa. Agora, com a reforma, as empresas estão liberadas para terceirizar, em consonância com o entendimento fixado pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Recurso Extraordinário 760.931, com repercussão geral, de que a terceirização é legítima e se constitui uma estratégia legal de aumento da eficiência das empresas.

Uma das principais inovações promovidas pela reforma e vantajosa para as empresas reside na significativa ampliação das matérias capazes de ensejar revisão de decisões judiciais transitadas em julgado, especialmente em ações civis públicas. Na verdade, o artigo 505 do Código de Processo Civil já previa a revisão de sentença, contudo, com a reforma trabalhista, organizações que estavam em desvantagem competitiva em decorrência de decisão judicial anterior agora têm a chance de atuar em pé de igualdade no mercado.

Por exemplo, empresas que estavam proibidas, por sentença em ação civil pública, de negociar fracionamento de férias podem requerer revisão do título judicial por meio de ação revisional, respaldadas pelos ditames do artigo 134, parágrafo 1º da Consolidação das Leis do Trabalho, alterado pela reforma trabalhista. A nova redação do dispositivo prevê a possibilidade de fracionamento de férias em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um, desde que haja concordância do empregado.

As decisões condenatórias em face da compensação de horas de deslocamento (horas *in itinere*) também poderão ser revistas. A reforma trabalhista, ao alterar o artigo 58, parágrafo 2º da CLT, determinou que não será computado na jornada de trabalho o tempo despendido pelo empregado no trajeto de sua residência ao trabalho e vice-versa, não importando o meio de transporte. O entendimento do legislador foi o de que esse período não pode ser considerado tempo à disposição do empregador.

Entre outras inúmeras hipóteses, as organizações ainda poderão pleitear a revisão das sentenças condenatórias acerca da higienização dos uniformes dos empregados. Isso porque, embora a competência para definir o padrão de vestimenta no ambiente laboral seja do empregador, a reforma trabalhista promoveu alterações, incluindo na CLT o artigo 456-A, para estabelecer que a tarefa de higienização de uniformes é obrigação do empregado.

Ressalta-se que a reforma trabalhista também trouxe benefícios aos trabalhadores. Muitos sindicatos foram proibidos, no passado, de negociar determinadas matérias, mas agora podem pedir a revisão dessas sentenças proibitivas e voltar a acordar com os empregadores. A possibilidade de ampliação dos acordos de negociação coletiva é positiva, pois lhes garante maior autonomia, notadamente em virtude do fato de que a Justiça brasileira sempre foi refratária a uma negociação ampla, por desconfiar da capacidade dos sindicatos em decidir o que era melhor para seus representados.

Está claro, apesar das resistências, que a reforma trabalhista proporcionou benefícios tanto para empregados quanto para empregadores. Além disso, a tendência de aumento no número de pedidos de



revisão em face das inovações da reforma trabalhista não enseja insegurança jurídica. Aliás, para que haja segurança jurídica, é imprescindível haver igualdade de condições competitivas entre as empresas. Em outras palavras, se para uma corporação é permitida determinada prática, tal permissão deve valer para todas, especialmente se há inovação legislativa que garanta direito à revisão de decisões judiciais incompatíveis com o ordenamento jurídico atualizado.

Date Created

18/06/2018